



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

La gestión integral de riesgos y la productividad de los colaboradores en la  
empresa Inca S.A.C., Lurigancho Chosica 2019

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

Balboa Escobar Liz Carolina (ORCID: 0000-0002-3880-4237)

**ASESOR:**

Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco (ORCID: 0000-0003-1317-6008)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LIMA – PERÚ**

2019

## **DEDICATORIA**

A Dios, por permitirme vivir y por acompañarme en cada paso que fui dando, por hacerme fuerte y poner en mi vida que han sido pilares durante todo este proceso.

A mis padres Francisco Balboa Gómez y Juana Escobar Taipe por su apoyo incondicional, motivación y dedicación.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la “Universidad César Vallejo”, y a todos los docentes quienes fueron partícipes en mi formación profesional, y en especial a mis asesores de esta investigación el Mg. Jorge Alberto Vargas Merino y el Mg. Edgar Francisco Cervantes Ramón, por brindarme su soporte y apoyo continuo para la culminación de esta tesis.

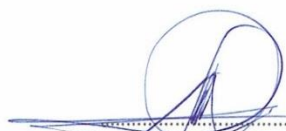
## Página del Jurado

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar el trabajo de investigación presentado por don (a) **Balboa Escobar, Liz Carolina** cuyo título es: **La gestión integral de riesgos y la productividad de los colaboradores en la empresa Inca S.A.C., Lurigancho Chosica 2019.**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 (número) quince (letras).

Lima, Ate 01 de Julio del 2019

  
Dr. Navarro Tapia Javier Félix  
PRESIDENTE

  
Mg. Vargas Merino Jorge Alberto  
SECRETARIO

  
Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco  
VOCAL

			
Revisó	Vicerrectorado de Investigación/	DEVAC / Responsable del SSC	Aprobó

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.

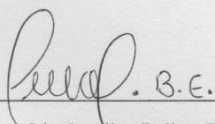
### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Liz Carolina Balboa Escobar, con DNI N° 70089941, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro bajo juramento que los datos e información que se presenta en la tesis son auténticas y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, julio del 2019

  
Liz Carolina Balboa Escobar  
DNI: 70089941

## ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	32
2.1. Tipo y Diseño de investigación.....	33
2.2. Variables y Operacionalización.....	34
2.3. Población, muestra y muestreo .....	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	37
2.5. Procedimiento.....	41
2.6. Métodos de análisis de datos.....	42
2.7. Aspectos éticos.....	43
III.RESULTADOS.....	44
IV. DISCUSIÓN.....	60
V. CONCLUSIONES.....	65
VI. RECOMENDACIONES.....	68
REFERENCIAS.....	71
ANEXOS.....	82

## **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo general describir en qué medida la Gestión Integral de Riesgos se relacionan con la Productividad de los colaboradores de la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019. El diseño de la investigación fue no experimental, transversal y correlacional. La población objeto de estudio estuvo conformada por 150 colaboradores de la empresa Inca S.A.C. Se trabajó con el total de la población, es decir se trabajó con una muestra censal. La técnica que se utilizó fue la encuesta. El instrumento utilizado fue el cuestionario, el cual obtuvo un alfa de Cronbach de 0.822, lo cual significa una alta confiabilidad estadística, y una validación de contenido del 88% por parte de los expertos.

De manera global, se concluye que existe una relación positiva muy fuerte entre la Gestión Integral de Riesgos se relacionan con la Productividad; es decir que ante la presencia de una óptima gestión integral de riesgos se da un alto nivel alto en la productividad, la correlación es significativa en el nivel 0.000, además la magnitud del coeficiente es alto (0.851), denotando además una fuerte relación positiva, quedando confirmado con la significancia estadística.

**Palabras Claves:** Gestión Integral de Riesgos, Productividad, Colaboradores, Efectividad.

## **ABSTRACT**

The general objective of this research was to describe the extent to which the Integral Risk Management is related to the Productivity of the employees of the Inca S.A. C, Lurigancho Chosica 2019. The design of the research was non-experimental, transversal and correlational. The population studied was made up of 150 employees of the company INCA S.A.C. We worked with the total population, that is, we worked with a census sample. The technique that was used was the survey. The instrument used was the questionnaire, which obtained an alpha of Cronbach of 0.822, which means a high statistical reliability, and a content validation of 88 % by the experts.

Overall, it is concluded that there is a very strong positive relationship between the Integral Risk Management related to Productivity; that is to say that in the presence of an optimal comprehensive risk management there is a high level of productivity, the correlation is significant at the 0.000 level, and the magnitude of the coefficient is high (0.851), also denoting A strong positive relationship was confirmed with the statistical significance.

**Keywords:** Integral Risk Management, Productivity, Collaborators, Effectivity.



## **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1 Realidad Problemática**

Las organizaciones competentes se enfrentan a nuevas oportunidades y retos que son asumidos por la alta gerencia. Dado que el mercado se encuentra en crecimiento y a medida a ello aumenta el nivel de exposición a riesgos. Los cambios son tan radicales en el entorno global donde, las organizaciones constantemente tienden a tener un grado de relación con los riesgos.

Los mecanismos de ayuda para las empresas referente al manejo de las exposiciones de riesgo están desarrollándose de manera rápida, brindando soluciones operacionales como el manejo de la información. Pese a ello, esos instrumentos conllevan sus propios retos y riesgos.

En respuesta a lo ya mencionado, es fundamental que las organizaciones establezcan la Gestión de Riesgos que les permita calcular, verificar y dar seguimiento a los posibles riesgos que la empresa esta inherente; pudiendo definir el riesgo desde la raíz, el nivel de exposición que la empresa asumirá, asimismo, los mecanismos para la protección de sus recursos y especialmente de las personas que se están bajo su control y administración.

En América Latina, las responsabilidades varían de acuerdo al nivel de gobierno en las empresas, todas las empresas estiman que la gestión de riesgos es un grado de responsabilidad muy alto, por lo que precisan que se debe invertir todos los recursos disponibles de manera continua para construir a largo plazo una gestión intachable que no perjudique al manejo de la empresa y en consecuencia llegue a tener grandes pérdidas en el mercado. Frente a esta situación, el Banco Interamericano de Desarrollo (2016) manifestó su apoyo junto al Municipio de Quito, por medio del Laboratorio de Innovación Quito – Linq.; para la realización, de actividades de innovación brindando a los ciudadanos un espacio de incentivos para el desarrollo de fortalecimiento en la gestión de riesgos. El motivo vital del proyecto es contribuir con la formación de sociedades que tienen un amplio manejo de adaptación a cambios radicales y por ello, hacer frente a amenazas con mayor intensidad.

En el Perú, actualmente se está manejando objetivos principales formulados en un plan, que conlleva aumentar conocimientos en las organizaciones, reducir el riesgo interno y a nivel territorial u exterior, las formaciones institucionales, de manejo físico, económico y social; donde contribuyan con la participación organizada para mejorar la prevención interna y externa de cualquier organización; ayudando así a identificar las acciones debidas que se tomaran como instrumento de medición aplicado en plazos determinados, tomando en cuenta, las metas y responsables para su ejecución y monitoreo.

Hoy en día en la ciudad de Lima, el tema de la gestión de Riesgos aún se encuentra en un proceso de mejora, y como problema principal que manejan es sobre las características físicas y condiciones naturales; y el crecimiento desordenado e informal por lo que en Lima aún se maneja una gestión reactiva del riesgo, es decir, posterior al nivel de vulnerabilidad de sufrir un desastre. Por lo tanto, es necesario trabajar en la prevención y disminución de riesgo en aquellos espacios en los que ya se cuenta con información.

La ladrillera INCA S.A.C en estudio, comercializa a pequeñas y grandes empresas del sector privado, como directamente a consumidores finales, fabricando ladrillos con la utilización de insumos de proveedores con la que han ido estableciendo en estos 25 años de trayectoria. La ladrillera cuenta con una fuerte presencia en el mercado, y este fortalecimiento se debe sobre todo a los 150 colaboradores, sin contabilizar al área administrativa, que día a día trabajan para alcanzar sus objetivos de producción, ya que son remunerados por destajo. Gracias a esto, la empresa en los últimos 8 años ha incrementado la demanda considerablemente de los consumidores finales, por lo que no tienen un diseño adecuado de procesos para gestión óptima e integral referente a riesgos y en consecuencia una productividad inestable.

Posteriormente, se identificó en la empresa problemas graves de seguridad, puntos críticos que pueden llevar a la inestabilidad empresarial, considerando que el espacio y desempeño de los terceros, son fundamentales para generar procesos

óptimos de manera interna y arrojar resultados externos correctos; asimismo, como problema general identificada en la empresa es la inseguridad que enfrentan día a día los integrantes de ello, al carecer de instrumentos y espacios seguros, esto genera desconfianza, y peor aún llevará consigo problemas externos, como temas legales e imagen empresarial, y lo más fundamental, la productividad será 100% inestable. Actualmente la empresa, no se encuentra en desarrollo frente a la solución del problema mencionado, y si no se soluciona lo más antes posibles, todo lo generado en 25 años, será tiempo perdido.

Para culminar, es necesario tener conocimientos sobre lo importante que es tener una gestión integral de riesgos de manera adecuada y estable, para conseguir con ello grandes resultados; tomando en cuenta a la Ladrillera Inca SAC, es necesario replantear su plan de gestión que vienen manejando, realizando así un análisis exhaustivo de todos los problemas que han venido manejando, y con ello dar una solución inmediata, para que esta no sea un problema que afecte a la productividad y traiga consigo pérdidas monetarias a un plazo corto, mediano y largo.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1 Internacionales**

Pita (2015), en su tesis *“Elaboración de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional para minimizar los accidentes laborales en la empresa distribuidora de materiales para la construcción Perugachi, ubicado en el Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena - Ecuador”*. La presente investigación manifestó que su objetivo se base elaborar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, mediante requisitos técnicos legales para minimizar accidentes de trabajo en la empresa Perugachi del Cantón Salinas en Ecuador. De manera metodológica, fue de investigación de tipo aplicada y de diseño cualitativo, ya que orientada al campo – acción, por ello el autor proporciona información para la solución del problema. Se concluyó que en la presente investigación la empresa ya antes mencionada no cuenta con un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional para el fortalecimiento de desempeño de las áreas

de trabajo, por lo tanto es recomendable que se elabore políticas de seguridad, donde se logre identificar los riesgos a lo que están expuestos la empresa, tomando en cuenta también los registros antiguos de los sucesos que pasaron anteriormente, y así tener conocimiento que áreas son más vulnerables a cualquier accidente, posteriormente para ello tomar medidas preventivas.

Navarrete (2014) en la investigación *“Factores de riesgo laboral y su incidencia en la seguridad industrial y salud ocupacional de la empresa Cosmacor S.A.”*, realizada en Ecuador. Planteó como objetivo determinar los factores de riesgo, identificar y analizar todas las condiciones de seguridad, implementar una propuesta de solución en base a la creación de un programa de seguridad. Asimismo, el autor realizó la investigación descriptiva, la población estimada es de 80 personas, la muestra es de 30 personas encuestadas. La investigación resultó que la empresa presenta 77 riesgos moderados, 119 riesgos importantes y 48 riesgos intolerables. Finalmente, se identificó riesgos que permiten tomar medidas de control para reducirlos y mejorar las condiciones de los colaboradores en sus áreas de trabajo, asimismo se hizo periódicamente todos los planes previstos en el programa de seguridad, para la verificar correctamente la gestión de prevención.

Carrillo (2012) desarrollo la investigación *“Gestión de prevención de riesgos de seguridad y salud ocupacional en la empresa Bioalimentar CIA., de la ciudad de Ambato”*. Riobamba, Ecuador. Tuvo como objetivo establecer, organizar, estructurar e implementar algunas secuencias que logren potencializar destrezas y desarrollar actividades que faciliten a los colaboradores operativos y administrativos para la protección de desastres o amenazas que pongan en peligro su integridad física como mental, mediante acciones rápidas, coordinadas y confiables donde puedan desplazarse por lugares de menor riesgo. Asimismo, la metodología de estudio fue de triple criterio: probabilidad, gravedad, vulnerabilidad. Se determinó que existe un 71% de riesgo por deficiencias detectadas, un 3% de riesgos intolerables, un 68% de riesgos importantes y el 3% de riesgos moderados. Para concluir, se pudo determinar que existe un alto índice

de riesgo dentro de los factores físicos, pues por la naturaleza propia de la empresa manufactura el trabajo físico es lo que prepondera.

Según Sierra y Portilla (2012) con su Tesis *“Desarrollo de un Sistema de Gestión de Seguridad Y Salud Ocupacional para una empresa procesadora de plásticos”*. Tuvo como objetivo reducir los incidentes y accidentes de trabajo, analizando los diversos factores de riesgos que presentan las áreas producción y el grado de exposición al que están expuestos los colaboradores durante sus actividades, así mismo establecer un marco referencial a fin de obtener una certificación según normas nacionales. Se aplicó métodos instructivos como las 5's, ya que puso evidenciar en la empresa la falta de limpieza y orden en cada área que contiene la empresa, como el uso de materiales que ya no están aptos para su uso. Entonces para identificar los accidentes que ocurren con mayor frecuencia, es necesario evaluar su nivel de peligrosidad, y con ello evaluar también los riesgos de incendio. Para ello, usarán formatos de control, y registros que son elaborados como apoyo.

García (2009) investigo la tesis *“Evaluación de riesgos ocupacionales por puestos de trabajo en las áreas de producción de una fábrica de cerámicas ubicada en el estado Miranda”*, Venezuela. Establece como objetivo generar evaluación constante referente a los riesgos de cada área de trabajo de producción de una planta donde se fabrican cerámicas. Asimismo, el autor realizó una investigación descriptiva, su población estuvo conformada por 200 colaboradores y su muestra fue de 103 colaboradores, para la técnica de recolección de datos fue mediante encuestas, observación y análisis documental. Se obtuvo que un 29% de los trabajadores no manejan implementos de seguridad ya que lo utilizan ocasionalmente, el 19.5% no usa en ninguna ocasión, el 76% tiene conocimientos del riesgo que conlleva su puesto de trabajo y las áreas de mayor riesgo es donde se preparan las masas con el 33% y el área de hornos con el 32%, en los últimos seis meses el 42.7% han sufrido accidentes. Se realizó finalmente la correspondiente identificación de los riesgos existentes arrojando diversos riesgos y solo el 23% de los trabajadores han recibido capacitación en base a la seguridad y el 60,2% está dispuesto a participar en las actividades de seguridad.

### 1.2.2 Nacionales

Díaz (2018) En su tesis de investigación “*Gestión de conflictos y su relación con la productividad de la empresa Prometal Comas, 2018*”, en la universidad Cesar Vallejo, el objetivo de dicha investigación fue determinar la relación de la gestión de conflictos y la productividad de la empresa Prometal Comas, 2018. El tipo de investigación que se realizó fue de diseño no experimental, de corte transversal y descriptivo correlacional, por lo tanto la población estuvo conformada de 50 colaboradores de dicha empresa y se trabajó una muestra censal tomando toda su población para el análisis respectivo, la recolección de información se realizó mediante la técnica de la encuesta y se utilizó como instrumento el cuestionario, fue así que se ha obtenido como resultado una correlación positiva moderada según el coeficiente de Rho de Spearman (0.486), con un nivel de significancia (0,05), teniendo como conclusión que las variables gestión de conflictos y productividad efectivamente si una relación positiva moderada; cumpliendo con su hipótesis general propuesta en la investigación realizada.

Baldarrago (2018), en su tesis “*Influencia de gestión de riesgo en la calidad de atención en usuarios de la clínica dental LBriones, Los Olivos, 2018*”, evidencia una correlación positiva moderada con los resultados del Rho de Spearman ( $Rho=0.465$ ), Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.01$ ) entre Gestión de Riesgo y Calidad de la Clínica dental LBriones, Los Olivos. También evidencia correlaciones con las dimensiones; entre amenazas y calidad de servicio una correlación moderada de ( $Rho=0.465$ ), Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.01$ ), entre oportunidad de mejora y capacidad una correlación moderada de ( $Rho=0.524$ ), Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.01$ ), y entre estrategias de evaluación y satisfacción una correlación moderada de ( $Rho=0.586$ ), Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.01$ ).

Tapia (2017) realizó su Tesis sobre “*Gestión de riesgo y productividad organizacional en el almacén central de la SUNAT – Lima, 2017*” sustentada en la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado de Maestría en Gestión Pública con el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión de riesgo y

productividad organizacional en el almacén central de la SUNAT- Lima, 2017. Diseño / metodología /enfoque: El método empleado fue el hipotético-deductivo, el propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, ya que no manipula sus variables y lo está analizando en tu determinado tiempo. Concluyéndose que existe una relación de la Gestión de riesgo y la productividad organizacional en el almacén central de la SUNAT- Lima, 2017. También se evidencia una correlación alta positiva entre las variables Gestión de riesgo y productividad organizacional determinado por el Rho de Spearman = 0,963, con un p valor de 0,000 donde  $p < 0,05$ .

Gonzales (2017). En su tesis de investigación “*Calidad total y su relación con la productividad de los trabajadores en J & H Comercializadora, Puente Piedra 2017*”, en la universidad Cesar Vallejo, teniendo como objetivo general determinar la relación de la Calidad total y su relación con la productividad de los trabajadores en J&H Comercializadora, Puente piedra, 2017. El tipo de investigación realizado fue del diseño no experimental, de corte transversal y descriptivo correlacional, la población estuvo conformado por 87 empleados y la muestra fue censal, puesto que se tomó a la población total como muestra; los datos fueron recogidos mediante la técnica de la encuesta y se utilizó como instrumento un cuestionario de 19 preguntas, que permitió llegar a la siguiente conclusión: Se ha determinado la relación significativa entre la Calidad total y la productividad de los trabajadores en J&H Comercializadora, Puente Piedra, 2017, hallándose un valor de correlación  $p=0,000$  con un nivel de significancia de 0,05 y un nivel de correlación 0.830, se observó también que la mayor proporción de 53.33% de los encuestados considera que la calidad total es nivel medio en la empresa ya que no están totalmente capacitados para ampliar sus funciones para las mejoras establecidas.

Iturrizaga (2016) realizó su Tesis sobre la “*Evaluación de las herramientas de gestión, y el control de riesgos laborales durante un proceso constructivo del túnel Néstor Gambetta - Callao, 2014-2015*” sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para obtener el grado académico de Magister en Gestión Integrada en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente. Su



objetivo determinar el uso adecuado que la empresa tiene con las herramientas de gestión usadas en el control de riesgos laborales durante el proceso constructivo de la. Diseño / metodología /enfoque: La investigación desarrollada fue del tipo aplicada, con enfoque cuantitativo y cualitativo, se usó una investigación mixta, permitiendo así obtener una mayor información y el diseño corresponde a un estudio no experimental, ya que no está manipulando sus variables y es de corte transversal porque se está realizando en un tiempo único. Concluyendo, que es necesario que se implemente un nuevo diseño en la aplicación en análisis de seguridad laboral, realizando campañas para las capacitaciones en el uso de herramientas de gestión, talleres, concientización en cada uno de los involucrados que conforman la organización, logrando mejoras para facilitar a la empresa en la identificación de riesgos, riesgos que causan gran impacto y que con ello cualquier cambio será mayor y la aplicación de elementos que son elementos claves para prevenir cualquier ocurrencia de incidentes y accidentes cada una con impacto diferente.

### **1.3. Teorías Relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Gestión Integral de Riesgos**

Hoy en día los gerentes de la gestión del riesgo cuentan con una función primordial en las organizaciones que manejan, ya que esto debe fomentar la gestión del riesgo como un eje principal para llevar a cabo las funciones dentro de la organización.

Dado a ello la mayoría de las organizaciones que enfrentan situaciones de riesgo no solo toma como referencia a que “la gestión del riesgo se adecua con la seguridad”, también, este engloba a todos los colaboradores respecto al modo de establecer una fuente de administración de riesgos, para que así cuando ocurra algunos sucesos, el impacto o las consecuencias sean mínimas y no cause un daño general. Para llevar una adecuada gestión referente a los riesgos se necesita una planificación y seguimiento constante donde se vea involucrada toda la información verídica posible.

El objetivo es que el estudiante sienta la realidad que enfrentan las empresas en las áreas afectadas y que tome conciencia de los cambios implementados después del desastre. (Dejo y Parodi, 2017, p.154).

Anteriormente, en la vida empresarial, la evaluación y la gestión de riesgos han venido adquiriendo una gran importancia, pero lamentablemente, por diversos factores en la que cualquier empresa está expuesta, evita que se lleve una gestión óptima, asimismo perjudicando a sus colaboradores, por ello se debe medir el riesgo en forma global.

La administración de riesgos es fundamental para monitorear los riesgos inherentes que está sujeto a sufrir la organización, ayudando a identificar mediante análisis la exposición que la organización está próxima a asumir su desarrollo laboral, buscando así mecanismos para la protección de los mismos recursos de la empresa y de aquellos que se encuentran bajo su mando. (Delgado, 2015, p. 48).

La Gestión de Riesgos, es un instrumento que es usado de manera frecuente por las organizaciones, con el objetivo de incrementar la seguridad, salud, confianza y la disminución de pérdidas. El arte de ello, es ayudar a reconocer todos los riesgos específicos y saber sobrellevarlos de una manera oportuna y apropiada. (Mena, 2004, p. 45).

La gestión integral de riesgo implica la evaluación exhaustiva de los riesgos laborales, en el caso de esta nueva ley, la curva de aprendizaje es pronunciada. La ley primero debe ser entendida antes de que podamos sopesar el riesgo. (Parrish, 2018, p. 31).

La guía del PMBOK, indica que, dentro de la Gestión de riesgos de un proyecto, intervienen los procesos que va acorde con la planificación de la gestión de riesgos, para identificar, analizar, planificar y controlar cualquier tipo de riesgo. Determina que tiene como objetivo aumentar la probabilidad y el impacto de sucesos positivos, y desvanecer los eventos que afecten a la empresa. (Guía PMBOK, 2013, p. 309).

Para ello, el control de los riesgos necesita de la implementación de tres etapas (la planificación del control de riesgos, la resolución de riesgos y la monitorización de su evolución). La técnica que tiene mayor aplicación en esta etapa es la elaboración del “Plan de Contingencia”, que constituye el plan de actuación que el gestor introduce en un proyecto para poder enfrentarse a los riesgos y agrupar todas las actuaciones necesarias para reducir los riesgos, implicando una modificación de la planificación ideal o primaria del proyecto.

Entonces, para llevar una óptima administración de riesgos no solo implica: identificar, evaluar, analizar y supervisar, sino también el análisis de las oportunidades de negocio que maneja la empresa referente a algún cambio a sufrir. En el proceso de identificación es donde nos permite visualizar, las amenazas que están próximas a sufrir, y también las oportunidades que estas no aprovechan para realizar un cambio. Entonces, se puede decir, que tanto la alta gerencia como el total de los colaboradores que se encuentran integrados en la organización interna ayudarían a lograr los objetivos planteados de su organización.

Es sumamente importante que toda la información que maneja la empresa sea lo más verídica y transparente posible, para así con ello detectar la amenaza lo antes posible con el fin de solucionarlo antes de que se produzca un impacto de riesgo grande. Para ello, es necesario que se establezca una comunicación interna eficaz, donde permita que la información que se transmita ayude a la organización a estar prevenidos, a pesar que las exigencias de cambio sean mayores, ya que mediante ello ayudará a un incremento en la responsabilidad que manejan la empresa frente a cada uno de sus colaboradores.

Según Russo (2019). La organización ideal tiene funciones de continuidad del negocio, administración de riesgos y seguros, todas representadas y administradas por un líder o grupo de profesionales con experiencia. (p. 278) Por ello, es necesario que la información se maneje en cada una de las áreas que cuenta una empresa, para luego realizar un proceso de, identificación, evaluación y enfrentamiento a los riesgos, y luego tener a una persona en la gerencia eficaz y eficiente para transmitirlos, trazando así los objetivos a cumplir.

Es de gran ayuda la práctica de una comunicación eficaz ya que ayuda que se transmita de manera general y se reciba por cada uno de los colaboradores que esté integrado la empresa. Los gerentes deben transmitir mensajes precisos a sus colaboradores, teniendo en cuenta la importancia que radica compartir la información de lo que sucede, todo esto con la única finalidad de llevar una adecuada administración y control.

Entonces, la importancia radica en los procesos de identificación. Si se identifican los riesgos se podrá tomar las medidas necesarias para solucionarlos, si se solucionan se podrá establecer planes de prevención y con ello realizar planes de acción para que cada una de las empresas se encuentren protegidas a algún suceso futuro de riesgo.

#### **1.3.1.1 Riesgos Naturales**

Los temas referentes respecto a la Seguridad Salud y Trabajo (SST) referentes a riesgos que deriva cada función que realicen asemejan una tarea muy compleja que manejan la organización. Para que el gerente, cumpla con cada obligación que tenga frente a sus colaboradores referente a prevención de riesgos, este debe contar con soporte humano y material para el proceso de planificación y organización de las medidas preventivas frente a algún suceso que de manera repentina puede suceder, en definitiva, frente a esos tipos de sucesos, es una acción obligatoria llevar una gestión de prevención.

A lo largo del tiempo los riesgos naturales han sido una pieza fundamental que tiene el poder de perjudicar en el éxito de las actividades que realiza una organización. Por lo tanto, estos son algo difícil de controlar, que lleva consigo consecuencias devastadoras; lo que, es necesario que las empresas deben contar con un plan sólido y estable que ayuden a enfrentar todas las circunstancias, con la finalidad de mejora a un plazo determinado. (Diario gestión, 2012).

Hasta la fecha, la comunicación de riesgos se basa principalmente en el sistema cognitivo informando únicamente a los ciudadanos sobre los riesgos reales, aunque las investigaciones han demostrado que las intervenciones que

provocan reacciones afectivas tienen más influencia (Cremers, Stubbé, Beek, Roelofs y Kerstholt, 2015, p. 1281).

Adoptar un sistema adecuado de gestión referente a la prevención integral que involucra al total de actividades ayuda a identificar y evaluar en la empresa cada riesgo encontrado, asimismo, ayuda a plantear objetivos y trazar líneas de actuación de manera preventiva con el fin de controlar los riesgos y mejorar consecutivamente las condiciones de trabajo en los colaboradores.

Para concluir, tomando como referencia las instalaciones de la empresa Inca S.A.C se define como una zona de riesgo, ya sea dentro de la zona donde cada uno de sus colaboradores realizan sus funciones, o fuera de las instalaciones, ningún espacio es seguro a simple vista, por la antigüedad que esta maneja en el mercado ladrillero. Pero cabe recalcar, que está tomado como un proyecto próximo a mejorar.

#### **1.3.1.2 Riesgos Tecnológicos**

Se sabe que no todos los riesgos que fomenta una empresa no tienen el mismo peso, pero su impacto es de igual intensidad o aún mucho mayor. Para ello los riesgos que están asociados con la tecnología durante su desarrollo y su modo de sus, no solo tienen un impacto negativo en las organizaciones, sino en la incorporación que utilizan para un proyecto estimado. (Auditool, 2011).

Para ser más precisos, las fallas tecnológicas menores en las actividades de la cadena de suministro pueden afectar el desempeño de las actividades de valor agregado, mientras que las fallas tecnológicas mayores pueden causar pérdidas masivas de vidas, propiedades o incluso poner en peligro el entorno social. (Choong, Hamid y Chew, 2018, p.289).

El concepto del riesgo basado en la tecnología es fundamental gestionarlo de manera organizada mediante un proceso de su identificación y revisión, así como el desarrollo y selección de alternativas para la prevención de cualquier riesgo a suceder. Si bien es cierto que para tener una gestión optima es necesario que todas las actividades sean controladas mediante un régimen, donde se describan y resuman los acontecimientos positivos, para luego tener conocimiento de qué manera se enfrentará los hechos negativos y con ello saber qué medidas tomar

frente al suceso de riesgo, tomando así la decisión correcta de la medida fundamental. Para ello es necesario que la empresa, tenga un plan de contingencia de acciones de prevención mediante una revisión constante de cada recurso que maneja en su área respectiva.

Para ello Tosun (2017) manifiesta que:

Es necesario evaluar las diferentes actividades y tecnologías con respecto a, primero, su beneficio percibido para la sociedad; segundo, su riesgo percibido; tercero, la aceptabilidad de su nivel actual de riesgo; y cuarto, su posición a lo largo de nueve dimensiones de riesgo. (p. 564).

También, es suma importancia que cada uno de los colaboradores se encuentren en capacitación constante frente al uso de cada equipo que se le brinda dentro de la elaboración de sus funciones, con ello ayudará a prevenir otro tipo de riesgo. Sumar a esto, que la empresa se encuentra obligada a contar con un supervisor que se encargue de verificar que cada función se realice de la manera más correcta posible, y finalmente dar mantenimiento a todos los equipos con alto grado de peligro, para evitar falla en su funcionamiento. Durán, Sepulveda y Carrasco (2018) nos dice que, este paradigma facilita el análisis de las decisiones relacionadas con el riesgo tecnológico, vinculado al proceso de tecnología de la información de una organización. (p. 150).

#### **1.3.1.3 Riesgos Consecuenciales**

Cada empresa tiene como objetivo el alcance máximo de logros económicos, a pesar que cada uno está expuesto a sufrir riesgos, asimismo están constantemente luchando contra la continua amenaza que tendrá como resultados si no se resuelve la muerte de algunos de sus colaboradores o la estabilidad de la empresa en el mercado laboral.

Pérdida económica que se deriva de la paralización o entorpecimiento de las actividades de tu negocio o industria. (Prevento, 2015).

La frente a este tipo de riesgos, ayudará a la empresa a evitar la reducción de los ingresos económicos, pérdida de rentas, utilidades, sueldos, salarios, que afecta de manera directa a los colaboradores puesto que ellos son recompensados mediante ese recurso.

La remuneración económica es un factor primordial para cualquier organización, ya que se encargará de atraer y retener a los colaboradores que están a su mando. Cuando un colaborador no se siente satisfecho con la remuneración establecida y otorgada, es recomendable que los gestores u directivos hagan frente a este problema de manera directa. Realizar este tipo de estrategia, permitirá a la empresa justificar mediante un argumento dirigido hacia el colaborador, donde explicará detenidamente porque perciben ese salario. Si el colaborador entiende el argumento de la empresa, será mínima la probabilidad de que cada uno de ellos descargue su queja u incomodidad a otros empleados y, por consecuencia, cambiar el ambiente de trabajo en un ambiente negativo.

#### **1.3.1.4 Riesgos Indirectos**

Chambi, G. (2014) Nos explica que estos riesgos afectan a la totalidad de la empresa, desde el área más pequeña, es decir que no se puede identificar de manera concreta, y menos con un proceso fijado. Estos riesgos también involucran al entorno de la empresa y se manifiesta en el incumplimiento de compromisos asumidos y las modificaciones en la legislación y la normatividad, que conlleva a una forma deficiente de identidad del trabajador frente a la organización.

Habiendo considerado por mucho tiempo a las organizaciones y los roles dentro de ellas como los principales referentes y anfitriones de los esfuerzos de las personas para definirse a sí mismos, los académicos han notado que cuando alguien carece de fuertes vínculos con una organización, logra y mantiene una identidad de trabajo estable, y la seguridad propia. -la vida, y la legitimidad que la acompaña- es problemática. (Petriglieri, Ashford y Wrzesniewski, 2019, p. 125).

La principal aspiración que tiene un gerente es obtener que los conforman su empresa se encuentren involucrados más allá de lo necesario. Sin embargo, son pocos los que saben cómo promover el compromiso en sus colaboradores y posteriormente identificar el grado de identidad que poseen frente a su puesto de trabajo; por el contrario, tal parece que lograr ello conlleva a una amenaza implícita, puesto que, si no se cuenta con personas con un grado de identidad alta, la empresa no podrá establecer resultados esperados. Según Shepherd y Williams (2018) hace referencia que estas identidades de trabajo se acumulan a lo largo del tiempo a través de la acumulación de experiencias y comentarios, que proporcionan información sobre las "preferencias, talentos y valores centrales y duraderos de los individuos". (p. 28).

Es fundamental que cada uno de los colaboradores este integrado dentro del conocimiento de la visión que la empresa maneje, ya que su potencial de cada uno de ellos radica en su realización personal, es decir, que se enfocan en realizar sus propios ideales, cuando estas desconocen que visión maneja la empresa. Por lo tanto, cada uno de ellos labora para su beneficio propio y solo se enfoca en el instante, situación que no debería ser así, puesto que cada uno de ellos se necesita tenerlos integrados en los objetivos trazados. Es ahí donde radica la importancia de la visión, este ayudará que cada esfuerzo de los colaboradores radique en beneficio de manera integrada con la empresa se pueda conseguir.

En el pasado, el nivel de importancia de la motivación que manejaban las empresas era absolutamente mínima porque para ellos significaba pérdida de tiempo, junto a la formación de sus colaboradores. Esto ha generado el estancamiento de muchas empresas generándoles así ser menos competitiva. A medida que la competencia se encontraba en crecimiento, de esa forma se fue generando la importancia de motivar al personal. La motivación genera beneficios grandes, por lo que si una empresa que se preocupa que sus colaboradores se encuentren motivados a su vez también consigue beneficios a corto y a largo plazo. Es necesario saber que la única estrategia para generar motivación no significa algo "económico", todo lo contrario, esto va más allá del compromiso



que establezca la empresa, lo importante radica en el inicio de aplicación de las estrategias planteadas.

#### **1.3.1.5 Riesgos de Orden Social**

Durante un buen tiempo se han ido reflejando algunas evidencias sobre factores que dan inicio a la baja satisfacción laboral en las organizaciones, tales como son la flexibilidad en los horarios de trabajo, el aumento excesivo de tareas a desempeñar, los bajos salarios conforme a las actividades realizadas, infracciones injustas, etc. Por ello, el vínculo de los trabajadores con la empresa debe ser armónico entre las relaciones laborales e interpersonales para no causar insatisfacción.

Las empresas se encuentran en una posición donde se les da el poder de sancionar cualquier incumplimiento laboral de los colaboradores, para ello cada empresa, debe contar con un régimen de “castigo” que se tome frente a las faltas y sanciones graves. Asimismo, la empresa de contar con una persona que de acatar cada una de las normativas internas que maneja y aplicarlo de la manera más justa posible, tampoco con la finalidad de sancionar a un colaborador que no haya cometido ningún acto grave, en eso consiste el tener a una persona encargada en ese ámbito, para evitar injusticias, invitando a la alta gerencia comprobar la realidad de cada acción imputada que se le pueda acusar a uno de sus colaboradores.

#### **1.3.1.6 Riesgos Derivados de Leyes**

Según el Congreso de la República (2011) el gerente brinda utensilios de seguridad a todos sus colaboradores, de acuerdo en el área de trabajo que se encuentren y los riesgos que están vulnerables a sufrir midiendo en el desempeño de sus funciones, para ello, realizan una supervisión constante con la finalidad de eliminar algún efecto perjudicial que impida en el uso efectivo de ello. También, es sumamente importante que el empleador asuma y adopte medidas oportunas, cuando se manifieste alguna deficiencia en la utilización de los recursos brindados dañen la seguridad y salud de sus colaboradores.

La principal función de una organización consiste en el valor que se crea y se genere en beneficio de cada uno que conforma la empresa; hoy en día también se busca que cada colaborador que forma parte de ella. Por eso, función principal de que tiene que fomentar la empresa, es la responsabilidad organizacional para así luego establecer un factor de desarrollo y competitividad con la finalidad de fomentar beneficios tanto como para los colaboradores y para la misma empresa.

Desafortunadamente, muchos empresarios insisten en continuar bajo el modelo mecanicista y les escucho decir: “formar gente es muy costoso y para qué hacerlo si podemos contratar gente ya formada y con las habilidades que necesitamos” o “no formo a nadie porque justo luego de hacerlo y de invertir en ello, se van para empresas de la competencia”. Por lo tanto, “la dirección del compromiso organizacional tendrá un impacto en la responsabilidad social corporativa en una organización” (Wong, Ngian y Chin, 2018, p.619).

Todos sabemos que para crear se necesita innovar, que en buena medida es la capacidad de cambiar algo, de ir contra las reglas, de transformar un producto en favor del cliente y esto sólo se logra con formación y con toma de decisiones. Las empresas innovadoras saben que para conseguirlo hay un proceso de ensayo y error, por tanto, no juzgan ni castigan al que se equivoca.

#### **1.3.1.7 Riesgos derivados de Colaboradores**

Ser parte de una organización, no solo implica estar registrado en planilla, esto va más allá de todo, ya que estas son pieza fundamental para que surja un negocio de éxito, ayudando así en la mejora de resultados, en la gestión de decisiones, y elemento clave para la productividad, reconociendo el esfuerzo que dan día a día en las funciones que le establecen. Una manera de que estén inspiradas, motivadas y con ganas de trabajar, es el beneficio que reciben como parte de la obligación de la empresa a otorgar al colaborador.

Si bien el mayor porcentaje de los accidentes que suceden en este sector se consideran riesgos "básicos", como el esfuerzo físico excesivo y las lesiones relacionadas con

caídas, es necesario realizar una evaluación correcta de los riesgos para proporcionar información de respaldo a los gerentes de las compañías y para definir mejor las prioridades de intervención que promuevan un uso efectivo de los recursos. (Rodrigues, Rubio, Arezes y Soriana, 2016, p. 22).

Asimismo, la empresa está obligada a brindarle salud y seguridad laboral, de manera interna o externa, lo que necesita ser planeado, ejecutado y evaluado constantemente, todo ello bajo políticas establecidas por la gerencia, dirigido hacia el mejoramiento continuo, dentro de un manejo referente a la prevención de los riesgos.

Dado a ello, Enriques, A. y Gonzales, J. (2016) no hace referencia que la SS se proyecta mediante actuaciones, sistemas o métodos, donde estas necesitan ser concebidas para corregir cualquier tipo de factor de riesgo, que hace que ocasionen accidentes laborales. (p. 40)

Para conocer detalladamente los riesgos que sufrirían el colaborador, es necesario conocer a profundidad cómo se define la seguridad, por lo que Arellano, J. y Rodríguez, R. (2014) nos aclara que son técnicas, métodos y procesos que tiene como fin disminuir las posibilidades de accidentes internos en el centro laboral.

La salud y el trabajo tienen una relación positiva o directa, ya que el esfuerzo físico es una actividad donde el sujeto está sometido para cumplir y satisfacer alguna necesidad con el fin de disfrutar de una calidad de vida digna y contribuyendo también al desarrollo intelectual de ellos mismos. Gueller (2019) precisa que se identificarán las dificultades/limitaciones clave que son inherentes al proceso de evaluación de riesgos en estas compañías, así como algunas mejoras a las prácticas actuales. (p. 60)

Para refutar lo dicho, Riggs, J. (2015) nos menciona que las condiciones laborales seguras ayudan a obtener una motivación más efectiva, quitando lo riesgos físicos a los colaboradores. Pese a ello, la seguridad es una incógnita, lo que significa que hay colaboradores que no quieren tener accidentes en su área de trabajo; pero a constantemente forman hábitos o ellos mismos provocan

situaciones en que los accidentes son inevitables. Por lo tanto, los empleadores tienen conocimiento que el causar algún accidente dentro de su empresa les resulta muy costoso, pero pocos de ellos logran identificar el costo verdadero.

Una fuerza de trabajo estable y saludable, es un bien fundamental, con lo que cuenta y deberían contar todas las empresas, no solo para contribuir a la productividad u otros beneficios que puedan tener, es necesario que tomen en cuenta cada punto referente a la salud y la seguridad a ofrecer a cada uno de sus colaboradores.

### **1.3.2 Productividad**

Medir la productividad en las empresas, tanto como las cadenas productivas, significa una pieza fundamental para evaluación, la innovación y el planteamiento de estrategias. La productividad se ha convertido en un pilar organizacional, ya que generar un crecimiento en la productividad y una estrategia adecuada ayudará al aumento de la competitividad e innovación en todas las empresas, ya que su crecimiento simboliza un diferenciador para el logro de éxito a nivel nacional e internacional.

La productividad está sometido a resultados que son generados en un proceso, que significa que tener un alza en la productividad significa obtener los mejores resultados tomando en cuenta los recursos que se han empleado para generar dicho resultado. Anand, Hasan, Sharma y Wang (2018) Los métodos convencionales para estimar la productividad sufren sesgos de simultaneidad y selección (p. 345).

La producción que se obtiene de una cantidad establecida de insumos de entrada (recursos humanos, materia prima, etc.) representa la productividad de esos mismos. Por lo tanto, la productividad en la empresa, indica el nivel de utilidad que se dan a esos recursos (insumos de entrada). Al aumentar su productividad, este radica en el rendimiento que genera la empresa y, en consecuencia, sus ganancias van en aumento.

Boal (2017) Los sindicatos pueden aumentar la productividad a través de un efecto de " voz ", es decir, pueden proporcionar a los trabajadores un canal de comunicación con la gerencia con respecto a los procesos de producción y las condiciones de trabajo, un canal que no se puede duplicar fácilmente en un entorno no sindicalizado. (pp. 1254 - 1255)

Se dice que la productividad es un factor sumamente fundamental para el desempeño laboral ya que mediante ello permite conocer si la empresa está logrando las metas establecidas y estas verlas reflejadas en el logro de resultados. (Gutiérrez, 2015, p. 20).

Robbins y Coulter (2018), definen la productividad como una fracción entre la magnitud entera de los bienes y la cantidad o suma de los medios que se usan con el fin de producir. Adicionalmente se infiere que la productividad ayudar a medir el rendimiento en el que se encuentra la empresa, también se debe tomar en cuenta que esta guarda una relación directa con las habilidades que poseen cada uno de los colaboradores.

Koontz y Weihrich (2015), interpretan que la productividad es la conexión entre los bienes o servicios que son producidos y la cantidad exacta de materia prima que se utilizan. Generalmente en las empresas, la productividad contribuye a la evaluación de la eficiencia de las máquinas instaladas, los equipos, las zonas laborables e incluso a los mismos colaboradores. (p. 89)

Elaborar incorrectamente las actividades laborales por primera vez, se obtiene como resultados trabajos fuera de tiempo, esto genera una disminución en productividad de los colaboradores.

Para Cuatrecasas (2010, p. 62), contar con pérdidas en la productividad se pueden manifestar de las siguientes formas:

- Tiempo reducido para realizar operaciones
- Uso del tiempo innecesario en el ciclo de elaboración de las piezas
- Aumento en el tiempo de ciclo efectivo de cada tipo de producto a producir

- Tiempo reducido en la actividad de una máquina o elemento productivo.
- Trabajo inconforme en el producto obtenido o necesidad de reprocesarlo.
- Actividades innecesarias para la elaboración de un producto sin valor alguno.

Mientras más dificultoso es lograr el objetivo planteado, el logro pasa a ser mayor, por lo que el colaborador se vuelve más productivo, enfocado en alcanzar de manera competente su meta. Una línea de trabajo reciente e importante proporciona evidencia de un vínculo entre la exposición a corto plazo y la disminución en la productividad de los colaboradores. (Heyes, Rivers y Schaufele, 2019, p. 157).

“La gestión eficiente y efectiva de cualquier organización se basa en la capacidad de la alta dirección o su gerente para motivar a la fuerza laboral” (Etome y Molua, 2019, p. 109).

Asimismo, es fácil reconocer que cualquier cambio en la productividad de la empresa mantiene una gran ascendencia en los fenómenos que involucran el ámbito social y económico, por ejemplo, el crecimiento rápido en la economía de la empresa, el progreso social y el incremento en los estilos de vida de cada colaborador, enriquecería todos los pagos pendientes de la empresa.

Estrictamente hablando, la productividad es un componente del costo y no es un método para estimar el costo de los recursos; más bien, es una evaluación cuantitativa de la correlación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de producción realizada. (Golnaraghi, Zangenehmadar, Moselhi y Alkass, 2019, p. 10).

Toda información necesaria para cada colaborador al momento de empezar sus labores radica en un nivel de importancia media, puesto que, para que la importancia sea alta, los colaboradores necesitan que estar motivados para

realizar mejor sus funciones; teniendo como resultado la productividad por cada personal que maneja la empresa.

Considerando también que hay muchos métodos de motivación, tal como la motivación negativa, que significa el miedo que tienen respecto al perder sus puestos o traer consigo críticas por parte de sus jefes. También existe la motivación positiva, que representa el elogio, los incentivos económicos, la formación laboral y el desarrollo profesional. Por lo tanto, la motivación positiva da como resultado un trabajo eficaz ayudando a mejorar el desempeño y el aumento en su productividad personal dentro de la empresa.

#### **1.3.2.1 Eficiencia**

Hoy en día la eficiencia esta siendo catalogada como la forma de cumplir cada objetivo al menor costo posible. Por lo tanto, incumplir debidamente las metas planteadas y/o el derroche de recursos o insumos brindan un resultado de ineficiencia cero (o menos eficiente).

Según Iborra, Dasí, Dolz & Ferrer (2014), la eficiencia se encuentra orientado a recursos que son utilizados con el fin del logro de un objetivo. Por lo tanto, una empresa mejora su eficiencia cuando esta alcanza los mismos resultados pero utilizando mínima en recursos, entonces utilizando los mismos recursos podrá conseguir mejores resultados. (p. 20).

Fleitman (2007) define a la eficiencia como una evaluación de sacrificio que requiere el logro de metas y objetivos, y que cumplan un estándar de calidad propuesta y que sea utilizada con mínimos recursos posibles, ya sea en costo, tiempo o en materiales.

Los índices de eficiencia técnica facilitan la evaluación de la productividad porque, en lugar de considerar la producción producida por unidad de entrada consumida, la información se presenta en términos relativos (Giménez y Tortosa, 2018, p. 210).

Factores como la excesiva carga de trabajo, la falta de visibilidad de los procesos y la variabilidad / incertidumbre de este segmento son obstáculos para la integración y la reducción de la eficiencia (Migowski, Gavronski, Souza y Rustick, Días, 2019, p. 210).

La capacidad de producir un servicio con un número reducido de pérdidas, costos y esfuerzos de los profesionales involucrados, la integración organizacional ha sido abordada como un elemento esencial (Migowski, Gavronski, Souza y Rustick, Días, 2019, p. 209).

Según Villar, Barrilao y Delgado (2018):

Hay tres tipos principales de eficiencia: la eficiencia técnica, que consiste en maximizar los resultados con una cantidad determinada de recursos; precio o eficiencia de asignación, basada en maximizar los resultados dentro del contexto de ciertos niveles de gastos fijos o un precio fijo para los recursos; y la eficiencia global (o económica), que refleja la producción de bienes y servicios que ofrecen los mayores beneficios para la sociedad al menor costo social posible. (Pp. 140-141).

Así mismo se podría decir que la eficiencia es el correcto uso de los recursos (personas, maquinas, materias primas), y es medible ya sea a través de un indicador o un conjunto de ellos, la cual constituye una de las bases para lograr la competitividad en la organización. Por lo tanto, la eficiencia de los asuntos fiscales puede estar directamente relacionada con la suficiencia de gastar los valores recopilados. (Costa, 2018, p. 270).

#### **1.3.2.2 Eficacia**

Para generar una claridad exacta referente a la eficacia, es necesario tener conocimiento lo que conlleva un trazar un “objetivo”. Para ello, se necesita formalizar una definición clara y concreta de los objetivos generando la calidad de lo cada uno se está proponiendo. Asimismo, un objetivo debe estar dividido



en el tiempo en el que se espera tener resultados de un determinado efecto. Entonces, una iniciativa será eficaz si se cumple los objetivos que se han trazado en un tiempo previsto y con la condición que se esperaba.

(Rodríguez, 2015), hace énfasis en que la eficacia es totalmente independiente frente a la variedad de recursos que son usados y que son manifestado en tiempo o dinero. Esto quiere decir que, un colaborador siendo eficaz pese al tiempo que se tome en acabar un trabajo determinado o lo complicado en el que se encuentre, este lo terminará. Por consiguiente, otro colaborador, puede ser que uno de ellos sea demasiado eficaz, pero eso no contribuye a que los resultados obtenidos en sus funciones cumplan realmente con su el objetivo real de la empresa, ya que no está sometido a una evaluación.

Dada la fuerte influencia de la autoeficacia en varios aspectos de las variables de aprendizaje, como la motivación, el comportamiento y el rendimiento académico, los últimos años han visto un interés creciente en la investigación de la autoeficacia en el campo de la educación. (Alrabai, 2018, p. 109).

(Fleitman, 2007) la eficacia es aquella que resalta los resultados que se obtienen mediante la ejecución de los objetivos que la empresa tiene como propuesta a cumplir, presuponiendo que esos objetivos se cumplen de manera que cumplan la organización y orden requerido de acuerdo a su preferencia.

En la eficacia debe definir e implementar estrategias seguras para incrementar esfuerzos, asimismo orientar los resultados para tener un impacto mayor llegando así a un 100% tanto en eficacia como en cantidad y, en consecuencia, conseguir el principal objetivo que es la satisfacción plena de cada uno de los clientes.

Como se ha venido mencionando, la empresa INCA S.A.C., no cuenta con el personal, ni con el equipamiento necesario, a pesar que la larga experiencia que cuenta cada uno de ellos, y de las funciones repartidas que tienen, llevado de esa manera se podría decir que la empresa no es óptima, ni eficiente.

La autoeficacia se define como la creencia de un individuo en su capacidad para hacer algo específico, con éxito. (Haman y Laker, 2018, p. 88).

La autoeficacia laboral se refiere a los juicios que tiene un individuo sobre las capacidades que son realizadas en cada acción. (Berkant, 2018, p.166).

Según Kocak y Canli (2019) Las personas con creencias de alta autoeficacia tienen altos niveles de responsabilidad para resolver los problemas que enfrentan, mientras que las personas con baja autoeficacia suelen ser menos propensas a asumir la responsabilidad de resolver los problemas que enfrentan. (p. 57).

Por lo tanto, Turgut y Sokmen (2018) nos manifiestan que se espera que las personas con alta autoeficacia exhiban conductas desafiantes y riesgosas como comportamientos de trabajo innovadores y ética organizacional sin la necesidad de estímulos ambientales, mientras que las personas con menor autoeficacia necesitan más motivación de su entorno. (p. 60).

La eficacia trabaja en función en que tan óptima se encuentra el sistema organizacional, que esta medida por la capacidad de mantenerse de manera interna como un sistema social y su vez poder tener interacción con el entorno de la empresa. Todo ello, a través de un mecanismo de realimentación donde se ven reflejados todos los resultados que conlleva una acción.

### **1.3.2.3 Efectividad**

La efectividad hoy en día es un punto principal de equilibrio entre la producción y la cantidad a producir; de esta forma ayuda que los que conforman un alto nivel en la gerencia obtengan un beneficio del esfuerzo y la cantidad de horas trabajadas por parte del personal que llevan al mando. Los encargados principales de la organización tienen la facilidad de usar una combinación de indicadores que, al final, informen si el curso en el trabajo fue efectivo. (Quiliano, Ramirez y Barniol, 2019, p. 236).

(Pfeffer y Salancik, 2011, p.11), manifiesta la efectividad como un control externo, es decir si la empresa está siendo cuestionada por su ambiente laboral, puede ser el caso que no está siendo totalmente efectiva.

La efectividad se enfatiza en realizar que las cosas de la manera correcta y como correspondan entre sí, por lo tanto, la organización debe tomar prioridad a la atención de usuarios, a sus mercados y a las personas que lo consumen, ya que son piezas fundamentales para la obtención de recursos. Asimismo, es necesario tomar como fuente y apoyo el enfoque que se da en las actividades a realizar. (Malpartida, 2016, p. 25).

La orientación hacia la efectividad depende conjuntamente de la capacidad de los residentes para enfocarse en un trabajo específico y en la capacidad de la organización que manejan. (Longhofer, Negro y Roberts, 2019, p. 2014).

Los empleados están más comprometidos personalmente en el lugar de trabajo, pero no pueden producir un compromiso eficaz debido a la ausencia de algunas condiciones favorables en el entorno laboral. (Ullah, Khattak y Rahman, 2018, p. 52).

Por último, es fundamental que las empresas se esfuercen por recaudar información y con ello crear una cultura organizacional fuerte, ofreciendo a la vez los recursos necesarios a sus colaboradores para que cada uno de ellos realice sus funciones de manera satisfactoria, asimismo, motivándolos a hacerlo con un grado de responsabilidad y ánimo. Fomentar este proceso, ayudará que cada colaborador muestre logros en sus resultados, cumpliendo así los objetivos trazados de la empresa. De ello se deduce, entonces, que el impacto de la efectividad del anuncio depende de la aceptabilidad del flujo de información que expone. (Kim, Barasz y John, 2019, pp. 908 - 909).

En consecuencia, la efectividad en la organización depende inicialmente de la relevancia del contexto; esta relevancia se deriva de las necesidades y experiencias del colaborador. (Vera y Espinoza, 2019, p. 212).

## **1.4. Formulación del Problema**

### **Problema General**

¿Cuál es la relación entre la Gestión integral de riesgos y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019?

### **Problemas Específicos**

- ¿Cuál es la relación entre los riesgos naturales y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019?
- ¿Cuál es la relación entre los riesgos tecnológicos y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019?
- ¿Cuál es la relación entre los riesgos indirectos y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019?
- ¿Cuál es la relación entre los riesgos consecuenciales y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019?
- ¿Cuál es la relación entre los riesgos de orden social y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019?
- ¿Cuál es la relación entre los riesgos derivados de leyes y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019?
- ¿Cuál es la relación entre los riesgos derivados de colaboradores y la productividad en los colaboradores de la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019?

## **1.5 Justificación**

La investigación actual se basará en la recolección de información que existe sobre las variables ya dichas: Gestión integral de riesgos y Productividad. La primera variable se enfoca en los riesgos generales, y la segunda variable, en los resultados del trabajo. Tomando en cuenta, que la empresa Inca SAC, anteriormente no realizó una investigación de este tipo. Por lo tanto, la presente investigación será de gran ayuda mediante el aporte de información y con ello

identificar la relación que existe entre ellas, y ver de qué manera cada una de ellas contribuirá en la mejora de la empresa.

Esta investigación utilizará métodos científicos comprobados y confiables, a través de la técnica de encuesta a través de la obtención de instrumentos, en este caso un cuestionario que contiene ítems para cada variable mencionada.

El efecto ayudará a que los colaboradores de la empresa Inca S.A.C., Lurigancho tengan mayor conocimiento sobre los cuidados que se debe llevar en las áreas de trabajo, a la vez se buscará a través del método de explicación de lineamientos de política laboral que cada uno de los colaboradores tenga conocimiento de cuáles son sus responsabilidades y derechos.

Cabe destacar, que la empresa Inca S.A.C se encuentra sujeto a este tipo de situación hace muchos años, sin solución alguna. La presente investigación ayudará a reconocer el nivel de conocimiento que tienen los colaboradores para identificar riesgos y saber cómo comunicárselo a las personas correctas, de tal manera el gerente de cada área sabrá cómo encontrar una solución ante cada uno de esos peligros. Luego de ello, se mejorarán las condiciones de trabajo y hará de la empresa un buen lugar para laborar. Por ende, esta investigación lleva una justificación válida, ya que, mejorará la situación actual de la empresa Inca S.A.C., Lurigancho Chosica.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general:**

Existe relación entre la gestión integral de riesgos y la productividad de los colaboradores en la empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019.

### **Hipótesis específicas:**

- Existe relación entre los riesgos naturales y la productividad de los colaboradores en la empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019
- Existe relación entre los riesgos tecnológicos y la productividad de los colaboradores en la empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019.

- Existe relación entre los riesgos indirectos y la productividad de los colaboradores en la empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019.
- Existe relación entre los riesgos consecuenciales y la productividad de los colaboradores en la empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019.
- Existe relación entre los riesgos de orden social y la productividad de los colaboradores en la empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019.
- Existe relación entre los riesgos derivados de leyes y la productividad de los colaboradores en la empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019.
- Existe relación entre los riesgos derivado de colaboradores y la productividad de los colaboradores en la empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019.

## **1.7. Objetivo**

### **Objetivo General**

Describir la Gestión Integral de Riesgos y la Productividad de los colaboradores en la empresa Inca SAC, Lurigancho Chosica 2019.

### **Objetivos Específicos**

- Identificar la relación entre los riesgos naturales y la productividad de los colaboradores en la empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019
- Identificar la relación entre los riesgos tecnológicos y la productividad de los colaboradores en la empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019
- Identificar la relación entre los riesgos indirectos y la productividad de los colaboradores en la empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019
- Identificar la relación entre los riesgos consecuenciales y la productividad de los colaboradores en la empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019
- Identificar la relación entre los riesgos de orden social y la productividad de los colaboradores en la empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019

- Identificar la relación entre los riesgos derivados de leyes y la productividad de los colaboradores en la empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019
- Identificar la relación entre los riesgos derivado de colaboradores y la productividad de los colaboradores en la empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019

## **II MÉTODO**



## **2.1 Tipo y Diseño de Investigación**

### **2.1.1. Enfoque de investigación**

Epiquién y Diestra (2013) El enfoque de la presente investigación es de enfoque cuantitativo ya que tiene como característica la recolección de datos y el análisis correspondiente para probar la hipótesis planteada mediante el uso de la estadística con la finalidad de comprobar con exactitud del comportamiento de la población de estudio. (p. 31).

También se busca que los estudios realizados puedan replicarse. Al final, con el enfoque cuantitativo se pretende certificar y prever los acontecimientos investigados, buscando estabilidad y relaciones causales entre los componentes. Esto significa que la meta principal es la representación y la exposición de teorías.

### **2.1.2. Tipo de investigación**

De acuerdo a Hernández (2014), la investigación se define como un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplica al estudio de un fenómeno. Permitiendo así, que la investigación aplicada sea entendida como el empleo de los saberes en la práctica, para destinarlos en beneficio de los grupos que participan en esos procesos y en la sociedad en general, además del aprendizaje de nuevos conocimientos que potencian la disciplina. A diferencia de la investigación básica que busca averiguar cómo se desempeñan los elementos para un uso posterior, mientras en la investigación aplicada tiene como objetivo hacer un uso inmediato del conocimiento existente.

### **2.1.3. Nivel de investigación. Correlacional**

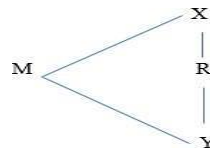
Hernández, Fernández y Baptista (2010) consideran que este diseño describe la relación que existe entre las variables estudiadas durante un tiempo determinado. Puede ser en término correlacional o relación causa-efecto entre las variables mencionadas (gestión integral de riesgos y productividad).

El diseño de corte transversal correlacional tiende a establecer el grado de

relación que existe entre las variables planteadas en la presente investigación será dada por única vez, y que a partir de los valores que tienen de la variable independiente o causal conocer el comportamiento de una variable dependiente, con ello las descripciones tienen que tener relación por ello son correlaciones o causales.

#### 2.1.4. Diseño

Según Epiqueñ y Diestra (2013) señala que el diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal, porque los hechos se observarán en su actual condición, sin que las variables sufran alguna manipulación. Estos describen las relaciones entre dos o más conceptos o variables, con la finalidad de estudiar y analizar el grado de relación entre cada una de las variables.



Dónde:

M: Muestra definida de los Colaboradores

X: Gestión integral de riesgos

Y: Productividad

R: Grado de relación entre la gestión integral de riesgos y la productividad

## 2.2. Variables, Operacionalización

En la presente investigación contamos con las siguientes variables:

**Variable X:** Gestión Integral de Riesgos

**Variable Y:** Productividad

## Cuadro de Operacionalización

### La gestión integral de riesgos y la productividad en la empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice
<b>V1: Gestión Integral de Riesgos</b>	La administración de riesgos es fundamental para monitorear los riesgos inherentes que está sujeto a sufrir la organización, ayudando a identificar mediante análisis el grado de exposición que la organización está próxima a asumir su desarrollo labora, buscando así mecanismos para la protección de sus recursos propios y de terceros que se encuentran bajo su control. (Delgado, 2015, p.48).	Como dimensiones se tomó los riesgos naturales, riesgos tecnológicos, riesgos indirectos, riesgos consecuenciales, riesgos de orden social, riesgos derivados de leyes y riesgos derivados de colaboradores; Se medirá a través de la escala de Likert, desglosado en 11 ítems, del tipo ordinal.	Riesgos Naturales	Grado de exposición interna del puesto de trabajo	Ordinal
				Grado de exposición externa del puesto de trabajo	
			Riesgos Tecnológicos	Grado de supervisión y mantenimiento a las maquinas	
				Grado de dificultad de uso de las maquinas	
			Riesgos indirectos	Grado de identidad laboral de los colaboradores frente a la empresa	
			Riesgos consecuenciales	Grado de Satisfacción salarial	
			Riesgos de orden social	Nivel de inconformidad de los colaboradores	
				Grado de infracciones y sanciones	
			Riesgos derivados de leyes	Grado de responsabilidad organizacional	
			Riesgos derivados de colaboradores	Grado de exposición frente a los equipos de complejidad	
				Nivel de conocimientos frente a la prevención de riesgos	
<b>V2: Productividad</b>	Se dice que la productividad es un factor sumamente importante para el desempeño laboral ya que mediante ello permite conocer si la empresa está logrando las metas establecidas y estas verlas reflejadas en el logro de resultados. (Gutiérrez, 2015, p.20).	Como dimensiones se tomó la eficiencia, la eficacia y la efectividad, y se medirá a través de la escala de Likert, del tipo ordinal, desglosado en 8 ítems.	Eficiencia	Trabajo personal logrado	Ordinal
				Grado de la capacidad de desarrollo en las actividades	
			Eficacia	Grado de capacidad de los colaboradores	
				Satisfacción prevista en el público objetivo	
			Efectividad	Grado de disposición de equipos y recursos materiales	
				Resultados propuestos y logrados	
				Percepción de objetivos realistas	
				Nivel de proceso de flujo de información	

## **2.3. Población y muestra**

### **2.3.1 Población**

La población o universo es considerada como el conjunto total de todos los casos que guardan una concordancia por características similares. (Hernández, 2014, p.45).

Está constituida por todos los colaboradores del área de producción, haciendo un total de 150 colaboradores de la empresa INCA S.A.C, Lurigancho Chosica 2019.

### **2.3.2. Criterios de inclusión y exclusión**

#### **2.3.2.1. Inclusión**

Según Hernández (2014), la inclusión tiene por objetivo admitir a los individuos de una población bajo la identificación de un conjunto de características.

Para la investigación se tomó en consideración a todos los colaboradores del área de producción que cuenten con más de 1 año aproximadamente laborando en la empresa Inca S.A.C (Lurigancho Chosica), tanto de las áreas de producción, hasta las áreas administrativas.

#### **2.3.3.2. Exclusión**

La eficiencia en un estudio se verá evidenciado por las bajas desviaciones en la estimación de las relaciones entre las variables, por lo tanto son un grupo de individuos cuyas características pueden generar errores por su participación en la investigación (Hernández, 2014).

Para la presente investigación no se consideró a aquellos colaboradores del área de producción que trabajen solo por jornadas en la empresa Inca S.A.C (Lurigancho - Chosica), asimismo, tampoco fueron considerados aquellos colaboradores que no deseen participar del estudio.

### **2.3.3. Muestra**

“Afirma que debido a que se utilizó toda la población para la recolección de datos, no se empleó la formula estadística para determinar la muestra, ya que de esta manera la investigación puede ser más precisa” (Hernández, 2014, p.46).

La muestra para la presente investigación estuvo integrada por el conjunto de 150 colaboradores del área de producción de la empresa INCA S.A.C, Lurigancho Chosica, es decir se analizó a la totalidad.

#### **2.3.4. Tipo de muestreo**

La presente investigación se utilizó el muestreo censal por conveniencia, consiste en seleccionar una muestra de forma intencionada por tiempo, costo y accesibilidad se pudo acceder a la obtención de los datos de los colaboradores en un escenario controlado.

Es tanto, los individuos que se encontraron involucrados en la investigación su selección es de fácil disponibilidad, no necesariamente porque hayan sido seleccionados mediante un análisis estadístico, rescatando así que la población finita está conformada por 150 colaboradores.

### **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **2.4.1. Técnica**

Para Trespalacios, Vázquez y Bello (2005) define que las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que ayudan a procesar las preguntas realizadas en la investigación, donde los individuos que han sido seleccionados en una muestra representativa de la población, especifican sus respuestas de cada pregunta elaborada. (p.50)

Para el recojo de la información y el post análisis de datos existen diferentes técnicas, que vienen a ser el modelo en que los investigadores hacen uso para extraer lo necesario de la muestra para su posible estudio. Por ello la técnica de la encuesta nos permite dirigir la introspección hacia los colaboradores de la empresa Inca S.A.C.

### 2.4.2. Instrumento

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) El instrumento a medir, es un recurso que es utilizado por los investigadores con el fin de registrar datos o información, todo ello debe contener requisitos esenciales de validez y confiabilidad.

Para nuestro estudio de las variables de investigación se utilizó una herramienta, la cual es un cuestionario elaborado y aprobado. El cuestionario contendrá 20 ítems, lo que permitirá medir las variables y las dimensionan que desglosan de ellas (V 1: gestión integral de riesgos: 7 dimensiones, 11 indicadores; V 2: productividad: 3 dimensiones, 8 indicadores), mediante la escala de Likert.

### 2.4.3. Validez

La validez, infiere a que nivel un instrumento mide realmente las variables que se requiere medir. (Hernández, 2014, p.200).

El proceso de validación del instrumento utilizado fue sujeto a la aprobación por un juicio de expertos con conocimiento en la materia y en su contenido, esto se dio antes de su aplicación.

#### **Fórmula de coeficiente de validación**

$$C = \frac{\sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^k X_{ij}}{c * k} \%$$

Dónde:

CV: Coeficiente de validación

X<sub>ij</sub>: Valoración del criterio “i”, por el experto “j”

C: N° de criterios

K: N° de expertos que validan

Tabla 1

*Validación por juicio de expertos*

Variable 1: Gestión Integral de Riesgos				
CRITERIOS	EXP. 01	EXP. 02	EXP. 03	TOTAL
Claridad	90%	90%	85%	265%
Objetividad	90%	90%	85%	265%
Pertenencia	90%	90%	85%	265%
Actualidad	90%	90%	85%	265%
Organización	90%	90%	85%	265%
Suficiencia	90%	90%	85%	265%
Intencionalidad	90%	90%	85%	265%
Consistencia	90%	90%	85%	265%
Coherencia	90%	90%	85%	265%
Metodología	90%	90%	85%	265%
Fuente: Elaboración propia				<b>TOTAL</b> 2650%
				<b>CV</b> 88%

El promedio de la validez del instrumento establecido por juicio de expertos en la variable de la gestión integral de riesgos es de 88%, obteniendo una calificación excelente (81% - 100%).

Tabla 2

*Validación por juicio de expertos*

Variable 2: Productividad				
CRITERIOS	EXP. 01	EXP. 02	EXP. 03	TOTAL
Claridad	90%	90%	85%	265%
Objetividad	90%	90%	85%	265%
Pertinencia	90%	90%	85%	265%
Actualidad	90%	90%	85%	265%
Organización	90%	90%	85%	265%
Suficiencia	90%	90%	85%	265%
Intencionalidad	90%	90%	85%	265%
Consistencia	90%	90%	85%	265%
Coherencia	90%	90%	85%	265%
Metodología	90%	90%	85%	265%
Fuente: Elaboración propia				<b>TOTAL</b> 2650%
				<b>CV</b> 88%

El promedio de la validez del instrumento establecido por juicio de expertos en la variable productividad es de 88%, dando como resultado una excelente calificación (81% - 100%). Por consiguiente, se presenta los grados y los nombres de cada experto que fue partícipe en la validación del cuestionario utilizado.

Tabla 3

*Nombre de expertos en ambas variables*

Grado y Nombre	
Experto N°1	Mg. Ruiz Guevara, Fernando
Experto N°2	Mg. Vargas Merino, Jorge Alberto
Experto N°3	Dr. Bardales Cárdenas, Miguel

Fuente: Elaboración propia

#### 2.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación sea repetida al mismo individuo (Sampieri, 2014, p.65).

La confiabilidad de los instrumentos se realizó a través del Alfa de Cronbach, por ello se menciona los estándares del coeficiente de confiabilidad, los cuales son:

Tabla N° 4

Alfa de Cronbach	
Valor	Nivel de Aceptación
0.25	Confiabilidad baja
0.50	Confiabilidad media
0.75	Confiabilidad aceptable
0.95	Confiabilidad elevada

Fuente: Elaborado en base a Hernández, Fernández y Bautista (2010)

Tabla N° 5: Estadísticos de fiabilidad – Alfa de Cronbach global

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	26

*Fuente: Muestra piloto*



Para determinar la confiabilidad del cuestionario de la presente investigación, se realizó una prueba piloto que estuvo conformada por 15 colaboradores de la empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica, los resultados en base al Alfa de Cronbach reflejaron 0.822 ello significa que el cuestionario aplicado es elevada para describir la relación entre la Gestión Integral de Riesgos y la Productividad.

Tabla N° 6: Estadísticos de fiabilidad – Alfa de Cronbach cuestionario Variable 1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,758	17

*Fuente: Muestra piloto*

En lo que respecta a la variable Gestión integral de riesgos se obtuvo una confiabilidad de 75.8%.

Tabla N° 7: Estadísticos de fiabilidad – Alfa de Cronbach cuestionario Variable 2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,776	9

*Fuente: Muestra piloto*

En lo que respecta a la variable Gestión integral de riesgos se obtuvo una confiabilidad de 75.8%

## 2.5. Procedimiento

La presente investigación, aplicó el cuestionario a los colaboradores de la empresa Inca S.A.C., Lurigancho Chosica en un plazo determinado. Una vez obtenido el total de las encuestas completadas por la totalidad de la población (150 colaboradores) se procedió a organizar la información recolectada a través del registro de la base de datos empleado en el programa Microsoft Excel 2013.

Posterior a ello, se traslada la información obtenida y se procede a realizar las sumatorias de cada variable, dimensión e indicadores; con la finalidad de trasladarlo al software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), para poder obtener la presentación de los datos registrados en las figuras correspondientes; así como también obtener la contratación de las hipótesis (coeficiente de Spearman) y realizar la estadística descriptiva e inferencial.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

Para la investigación se recolectará la información a través del cuestionario, lo cual para una mayor organización, se reunirá en una base de datos aplicado en Excel. Luego pasará al procesamiento de datos y la generación de resultados estadísticos en el programa SPSS Statistic, utilizando el coeficiente del Alfa de Cronbach.

### **2.6.1. Estadística descriptiva**

Después de la recolección de datos, se inició con el vaciado de los cuestionarios, rescatando los datos que fueron obtenidos, resumidos y tabulados numérica y gráficamente por intermedio de la aplicación del software estadístico (SWE): SPSS 22, Excel, etc. La estadística descriptiva permitió proceder con la interpretación de la información que se obtiene por cada dimensión del estudio.

### **2.6.2 Estadística Inferencial**

La estadística inferencial aplica usualmente mecanismos que le permiten llevar a cabo dichas inferencias, tales como pruebas no paramétricas y paramétricas, de estimación puntual, pruebas de hipótesis, análisis de correlación y de regresión, entre otros más.

Asimismo, el termino estadística no paramétrica hace mención a los métodos estadísticos que no solicitan la determinación de un supuestos sobre la repartición de la que proceden los datos de la muestra para efectuar deducciones sobre la población. (Hernández, 2010). Además acceden el análisis de datos que no están basados en una escala de medición muy frecuentes, por tanto las hipótesis requeridas y la escala de medición de los datos es menos riguroso, aceptando datos nominales, ordinales, y datos de intervalo o de razón. También se emplean cuando se desconoce la

distribución de la población de la cual se obtiene la muestra. Su mayor desventaja implica el desaprovechamiento de información cuando ésta podría manejarse con un procedimiento paramétrico.

## **2.7. Aspectos Éticos**

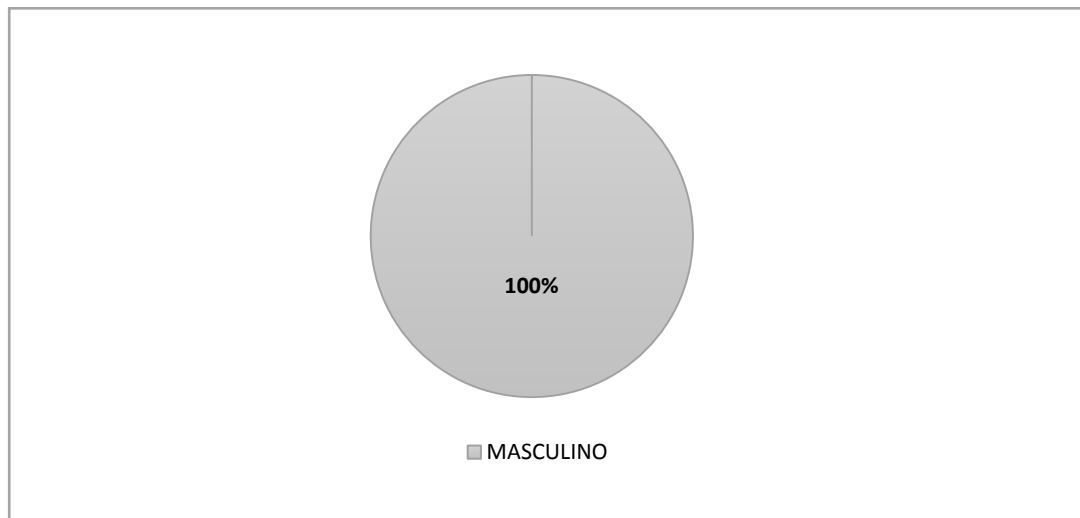
La presente investigación se desarrolló con los siguientes aspectos éticos:

- Veracidad, Para establecimiento del estudio se cumplió con cada norma establecida en la investigación, por ello fue aprobado y autorizado para que el instrumento sea aplicado.
- Confidencialidad, La información obtenida mediante los instrumentos se llevó de forma confidencial, anónima y estricta.
- Respeto, Trato cordial en el momento de evaluar con el cuestionario a los colaboradores de la empresa INCA S.A.C.

### **III. RESULTADOS**

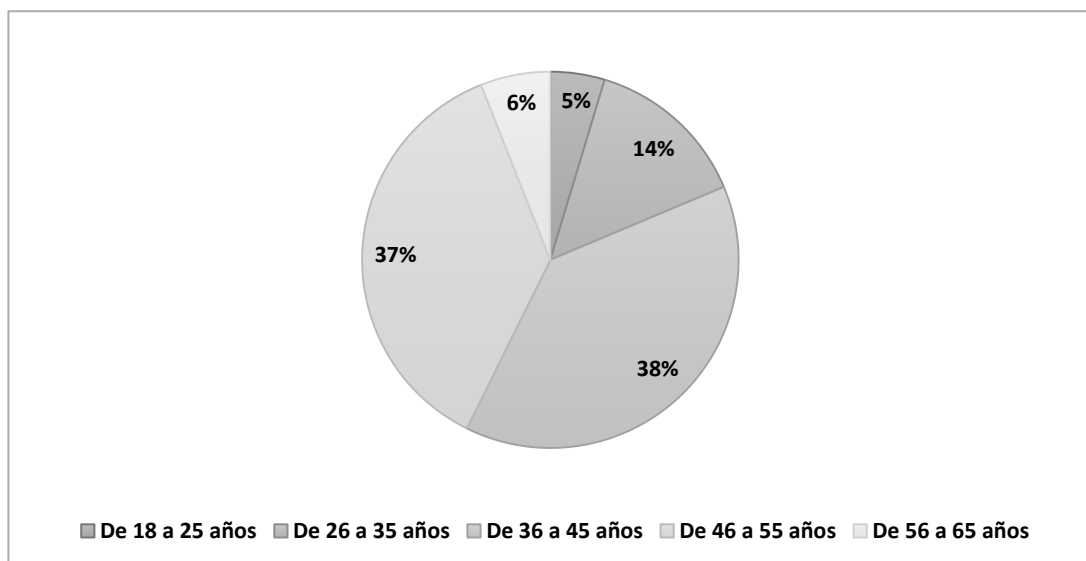
### 3.1. Resultados Descriptivos

#### 3.1.1. Caracterización de la muestra



**Figura 1: Género de los encuestados**

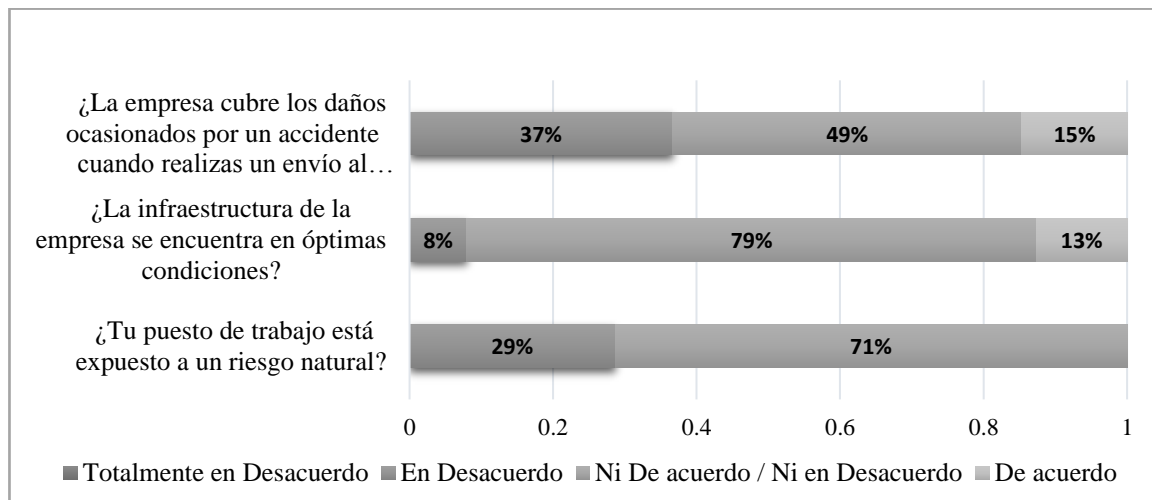
En la figura 1. Se observa que total de encuestados son varones, siendo el total del 100%.



**Figura 2: Edad de los encuestados**

En la figura 2. Se observa del total de encuestados, un 38% tienen edad entre 36 a 45 años, 37% entre 46 a 55 años, 14% entre 26 a 35 años, 6% entre 56 a 65 años, y un 5% están dentro de las edades de 18 a 25 años.

### 3.1.2. Estadístico de riesgos naturales

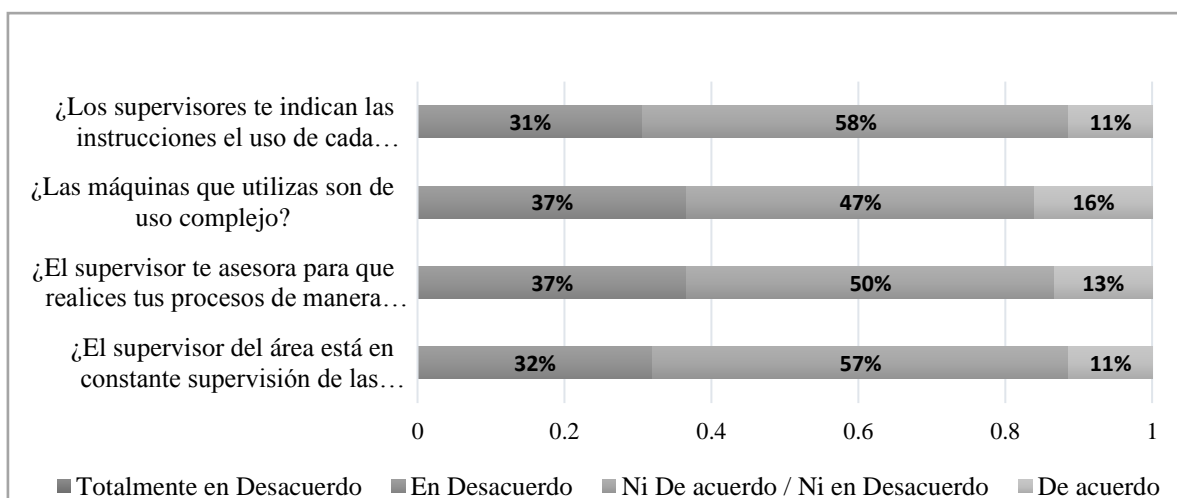


**Figura 3. Estadístico descriptivo de riesgos naturales**

#### Interpretación:

Con respecto a los indicadores de riesgos naturales de la variable gestión integral de riesgos, podemos observar que la mayoría de entrevistados, un 49% consideran que no están de acuerdo, ni en desacuerdo respecto a que la empresa cubre los daños que son realizados durante envíos al cliente, asimismo el 79%, considera que no está de acuerdo, ni desacuerdo con la infraestructura de la empresa, se encuentra en la misma posición el 71% respecto a los riesgos naturales que está sujeta a sufrir sus puestos de trabajo.

### 3.1.3. Estadístico de riesgos tecnológicos

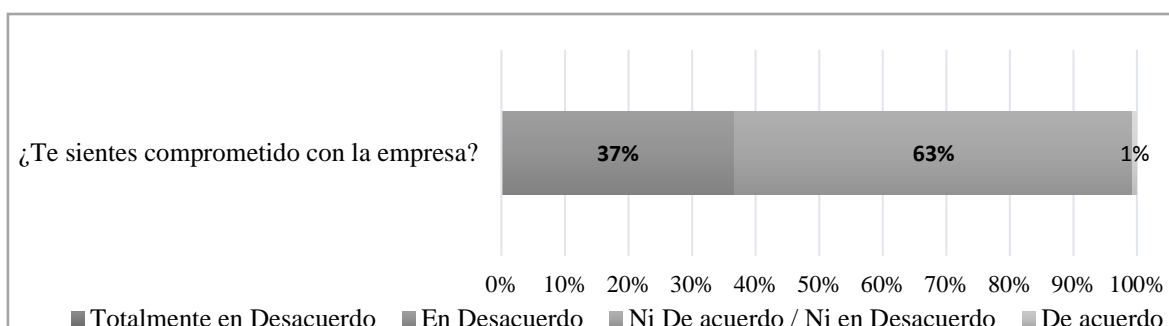


**Figura 4. Estadístico descriptivo de riesgos tecnológicos**

### Interpretación:

Con respecto a los indicadores de riesgos tecnológicos de la variable gestión integral de riesgos, podemos observar que la mayoría de entrevistados, 58% ni de acuerdo/ni desacuerdo y en desacuerdo, 31% de los colaboradores consideran que los supervisores de área no indican en su totalidad las instrucciones de las máquinas a usar, 47% de los colaboradores no indican un acuerdo coherente respecto al uso complejo de las máquinas, asimismo se encuentra el 50%, respecto al asesoramiento de procesos de trabajo mediante un supervisor, tomando en cuenta que el 57% mencionan que no es muy frecuente su supervisión.

#### 3.1.4. Estadístico de riesgos indirectos

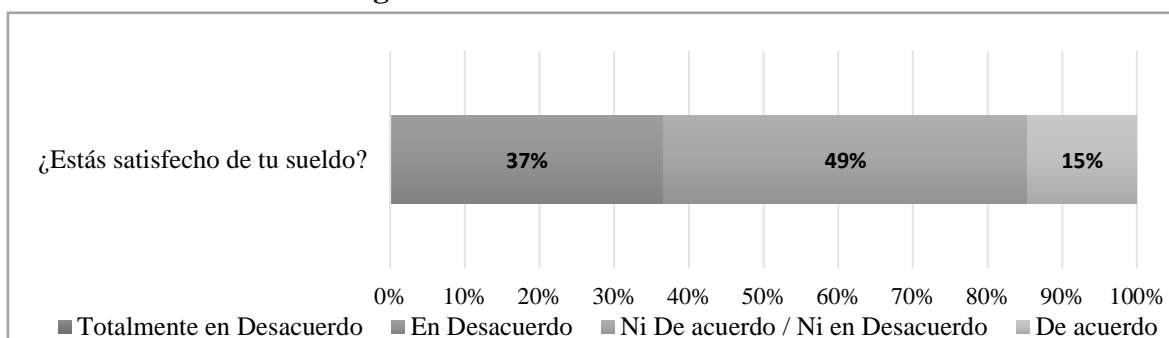


**Figura 5. Estadístico descriptivo de riesgos indirectos**

### Interpretación:

Con respecto al indicador de riesgos indirectos de la variable gestión integral de riesgos, podemos observar que la mayoría de entrevistados, 63% están indecisos respecto al compromiso que tienen frente a la empresa y en desacuerdo 37% de los colaboradores no se siente comprometidos, y finalmente de la totalidad el 1% de los colaboradores se encuentra totalmente de acuerdo frente al compromiso por la empresa.

#### 3.1.5. Estadístico de riesgos consecuenciales

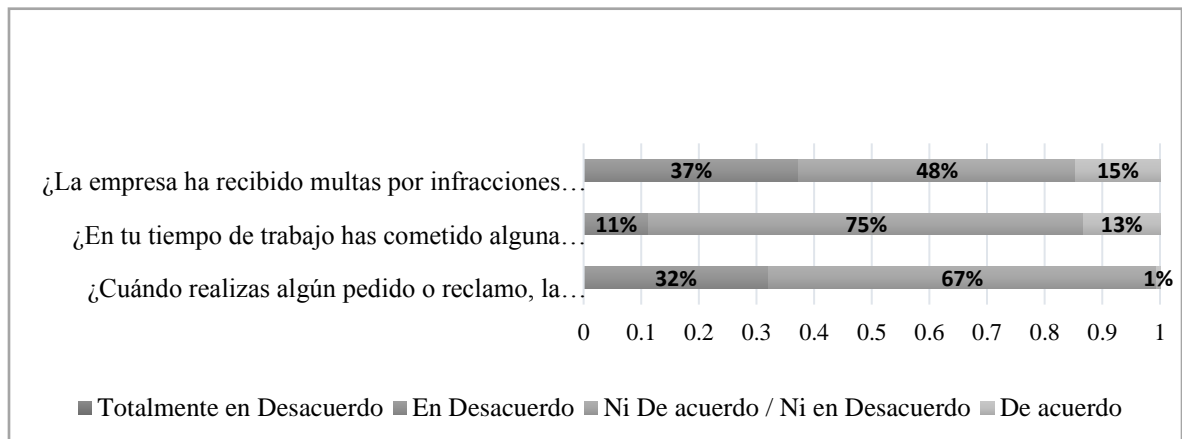


**Figura 6. Estadístico descriptivo de riesgos consecuenciales**

### Interpretación:

Con respecto al indicador de riesgos consecuenciales de la variable gestión integral de riesgos, podemos observar que la mayoría de entrevistados, 49% están indecisos respecto su satisfacciones respecto al sueldo que perciben por parte de la empresa y en desacuerdo 37% de los colaboradores están en desacuerdo con su sueldo, y 15% están de acuerdo.

### 3.1.6. Estadístico de riesgos de orden social

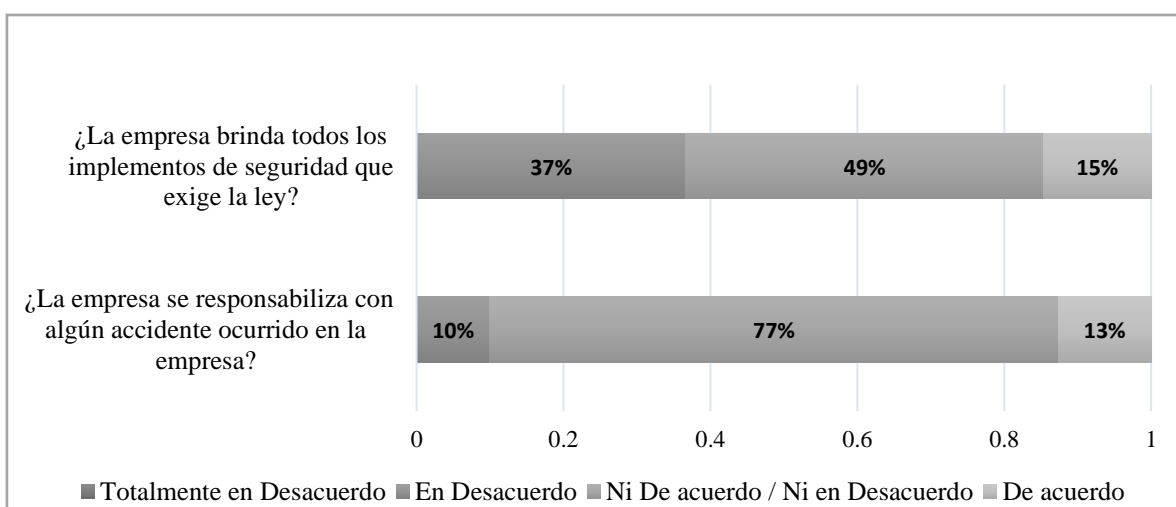


**Figura 7. Estadístico descriptivo de riesgos de orden social**

### Interpretación:

Con respecto al indicador de riesgos de orden social de la variable gestión integral de riesgos, podemos observar que la mayoría de entrevistados, 48% están ni de acuerdo/ni desacuerdo respecto a las multas por infracciones que obtuvieron la empresa, asimismo 75% frente a infracciones cometidas en su tiempo de trabajo, y 67% se encuentran indecisos frente a la solución que la empresa respecto a algún pedido o reclamo.

### 3.1.7. Estadístico de riesgos derivados de leyes



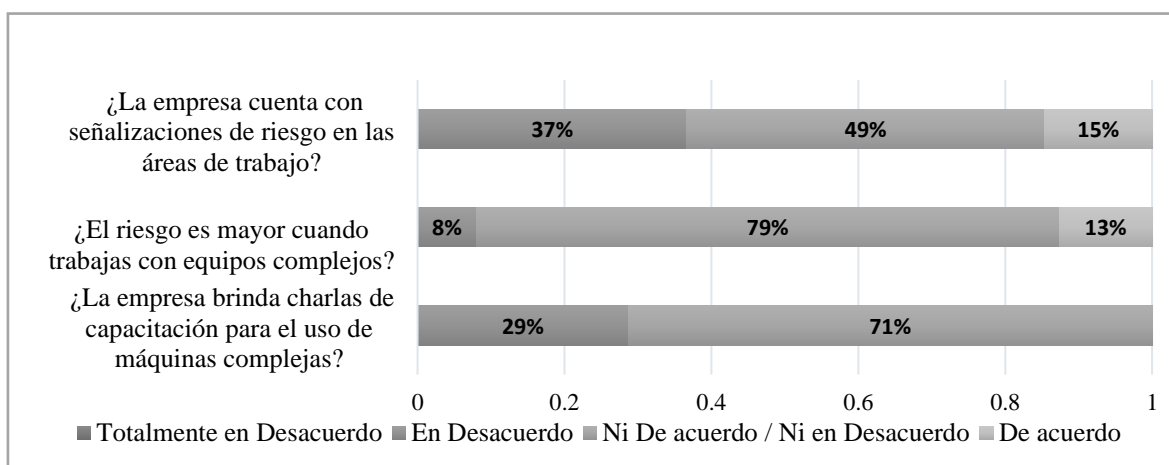
**Figura 8. Estadístico descriptivo de riesgos derivados de leyes**



### Interpretación:

Con respecto al indicador de riesgos de derivados de leyes de la variable gestión integral de riesgos, podemos observar que la mayoría de entrevistados, 49% están ni de acuerdo/ni desacuerdo respecto a los implementos que la empresa brinda como seguridad así como lo exige la ley, asimismo el 77% de la empresa desconocen sobre la responsabilidad que asume la empresa frente a algún accidente que ocurre dentro de su área; tomando en cuenta también el 13% se encuentran de acuerdo sobre que la empresa sí asume la responsabilidad por cada accidente ocurrido.

### 3.1.8. Estadístico de riesgos derivados de colaboradores



**Figura 9. Estadístico descriptivo de riesgos derivados de colaboradores**

### Interpretación:

Con respecto al indicador de riesgos derivados de colaboradores de la variable gestión integral de riesgos, podemos observar que la mayoría de entrevistados, 49% se encuentran indecisos sobre si la empresa cuenta en su totalidad con señalizaciones de riesgos en las distintas áreas de trabajo, en esa misma posición 79% consideran que con poca frecuencia el riesgos aumento de acuerdo al equipo que usan, tomando en cuenta el 13% mencionan que se encuentran de acuerdo que el riesgo aumenta cuando se usa máquinas que son complejas para su uso, 71% de los colaboradores no supieron responden con claridad respecto a que la empresa brinda charlas de capacitación para el uso de máquinas complejas en cada proceso de trabajo.

### 3.2. Prueba de Hipótesis

#### Prueba de Normalidad

Hipótesis de normalidad

H0: la distribución estadística de la muestra es normal

H1: la distribución estadística de la muestra no es normal

Decisión:

Sig.  $e < 0,05$  se rechaza la H0 y se acepta H1

Sig.  $e > 0,05$  se acepta H0 y se rechaza H1

**Tabla 8**

*Prueba de normalidad entre gestión integral de riesgos y productividad*

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión integral de riesgos	,161	150	,000	,891	150	,000
Productividad	,198	150	,000	,907	150	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### Interpretación:

Según la tabla N° 8, se observa que los resultados referentes a la normalidad de la población, los estadísticos son diferentes para cada variable. Es decir que la distribución estadística no es normal, por lo cual se usó la prueba de kolmogorov – smirnov, debido a que mi población está conformada por más de 50 elementos. Asimismo, el valor de significancia encontrado nos dio como resultado 0,001 ( $p \leq 0.05$ ) es decir un valor menor a la significancia de la investigación, entonces podemos concluir que obteniendo como resultado la aceptación de la hipótesis alterna H1 y el rechazo de la hipótesis nula H0, la distribución estadística de la muestra no es normal.

#### 3.2.1. Contrastación de hipótesis

La correlación del coeficiente de Spearman se corrobora por el estudio Grado de relación según coeficiente de correlación, que está basado en Hernández, Fernández y Bautista (2010) reflejado en el siguiente cuadro:

**Tabla 9***Grado de relación según coeficiente de correlación*

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a 1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, S., Fernández, C. y Bautista (2010, p. 238)

### 3.3. Prueba de hipótesis general

#### **Prueba de hipótesis correlacional entre la gestión integral de riesgo y la productividad.**

H0: Existe relación entre la gestión integral de riesgos y la productividad de los colaboradores en la empresa Inca SAC, Lurigancho Chosica 2019.

H1: Existe relación entre la gestión integral de riesgos y la productividad de los colaboradores en la empresa Inca SAC, Lurigancho Chosica 2019.

#### **Estrategia de la prueba:**

Si el valor Sig. es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 10***Prueba de hipótesis correlacional entre gestión integral de riesgos y productividad*

Correlaciones				
			Gestión integral de riesgos	Productividad
<b>Rho de Spearman</b>	Gestión integral de riesgos	Coefficiente de correlación	1.000	.851**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	150	150
	Productividad	Coefficiente de correlación	.851**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	150	150

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia – base de datos.

### Interpretación:

En la tabla N°9 se observa que el valor de Sig. (Bilateral) es equivalente a 0.001, es decir que es menor al  $p = 0.05$ . Por ende, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, donde indica que existe relación entre las variables.

Empleando el coeficiente de correlación de Spearman para medir la relación entre las variables Gestión Integral de Riesgos y Productividad, se observa que sí existe una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables; entonces podemos decir que ante la presencia de una óptima gestión integral de riesgos se da un alto nivel en la productividad, además la magnitud del coeficiente es alta (0.851), lo que se confirma con la significancia estadística.

## 3.4 Prueba de hipótesis específicas

### 3.4.1 Prueba de hipótesis correlacional entre los riesgos naturales y la productividad.

H0: No existe relación entre los riesgos naturales y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019

H1: Existe relación entre los riesgos naturales y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019

#### Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 11***Prueba de hipótesis correlacional entre los riesgos naturales y la productividad*

Correlaciones			
		Riesgos naturales	Productividad
<b>Rho de Spearman</b>	Riesgos naturales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,873**
		N	,000
	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,873**
		N	,000

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia – base de datos.

### **Interpretación:**

En la tabla N°10 se observa que el valor de Sig. (Bilateral) es equivalente a 0.001, es decir que es menor al  $p = 0.01$ . Por ende, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, donde indica que si existe relación entre la primera dimensión y la segunda variable.

En consecuencia, existe evidencia estadística suficiente para afirmar la relación entre los riesgos naturales con la productividad en los colaboradores de la empresa Inca S.A.C. Lurigancho Chosica 2019, mediante un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.873. En otras palabras, se considera una correlación positiva muy fuerte.

### **3.4.2 Prueba de hipótesis correlacional entre los riesgos tecnológicos y la productividad**

H0: No existe relación entre los riesgos tecnológicos y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019

H1: Existe relación entre los riesgos tecnológicos y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019

#### **Estrategia de la prueba:**

Si el valor Sig. es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 12***Prueba de hipótesis correlacional entre los riesgos tecnológicos la productividad*

Correlaciones				
			Riesgos tecnológicos	Productividad
<b>Rho de Spearman</b>	Riesgos tecnológicos	Coefficiente de correlación	1,000	,603**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Productividad	Coefficiente de correlación	,603**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia – base de datos.

#### **Interpretación:**

En la tabla N°11 indica que el valor de Sig. (Bilateral) es equivalente a 0.001, es decir que es menor al  $p = 0.01$ . Por lo que se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, donde indica que si existe relación entre la segunda dimensión y la productividad.

En consecuencia, existe evidencia estadística suficiente para afirmar la relación entre los riesgos tecnológicos con la productividad en los colaboradores de la empresa Inca S.A.C. Lurigancho Chosica 2019, mediante un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.603. En otras palabras, se considera una correlación positiva considerable.

#### **3.4.3 Prueba de hipótesis correlacional entre los riesgos indirectos y la productividad**

H0: No existe relación entre los riesgos indirectos y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019

H1: Existe relación entre los riesgos indirectos y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019

#### **Estrategia de la prueba:**

Si el valor Sig. es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 13***Prueba de hipótesis correlacional entre los riesgos indirectos y la productividad*

<b>Correlaciones</b>				
			Riesgos indirectos	Productividad
<b>Rho de Spearman</b>	Riesgos indirectos	Coefficiente de correlación	1,000	,576**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Productividad	Coefficiente de correlación	,576**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia – base de datos.

### **Interpretación:**

En la tabla N°12 indica que el valor de Sig. (Bilateral) es equivalente a 0.001, es decir que es menor al  $p = 0.05$ . Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde indica que si existe relación entre la tercera dimensión y la productividad.

En consecuencia, existe evidencia estadística suficiente para afirmar la relación entre los riesgos indirectos con la productividad en los colaboradores de la empresa Inca S.A.C. Lurigancho Chosica 2019, mediante un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.576. En otras palabras, se considera una correlación positiva considerable.

### **3.4.4 Prueba de hipótesis correlacional entre los riesgos consecuenciales y la productividad.**

H0: No existe relación entre los riesgos consecuenciales y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019

H1: Existe relación entre los riesgos consecuenciales y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019

### Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 14**

*Prueba de hipótesis correlacional entre los riesgos consecuenciales y la productividad*

Correlaciones			
		Riesgos consecuenciales	Productividad
Rho de Spearman	Riesgos consecuenciales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,830**
		N	,000
	Productividad	Coefficiente de correlación	150
		Sig. (bilateral)	,830**
		N	150

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia – base de datos.

### Interpretación:

En la tabla N°13 indica que el valor de Sig. (Bilateral) en equivalente a 0.001, es decir que es menor al  $p = 0.05$ . Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde indica que si existe relación entre la cuarta dimensión y la productividad.

En consecuencia, existe evidencia estadística suficiente para afirmar la relación entre los riesgos consecuenciales con la productividad en los colaboradores de la empresa Inca S.A.C. Lurigancho Chosica 2019, mediante un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.830. En otras palabras, se considera una correlación positiva muy fuerte.

### 3.4.5 Prueba de hipótesis correlacional entre los riesgos de orden social y la productividad.

H0: No existe relación entre los riesgos de orden social y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019



H1: Existe relación entre los riesgos de orden social y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019

**Estrategia de la prueba:**

Si el valor Sig. es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 15**

*Prueba de hipótesis correlacional entre los riesgos de orden social y la productividad*

Correlaciones				
			Riesgos de orden social	Productividad
<b>Rho de Spearman</b>	Riesgos de orden social	Coefficiente de correlación	1,000	,832**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Productividad	Coefficiente de correlación	,832**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia – base de datos.

**Interpretación:**

En la tabla N° 14 indica que el valor de Sig. (Bilateral) en equivalente a 0.001, es decir que es menor al  $p = 0.05$ . Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde indica que si existe relación entre la quinta dimensión y la productividad. En consecuencia, existe evidencia estadística suficiente para afirmar la relación entre los riesgos de orden social con la productividad en los colaboradores de la empresa Inca S.A.C. Lurigancho Chosica 2019, mediante un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.832. En otras palabras, se considera una correlación positiva muy fuerte.

**3.4.6 Prueba de hipótesis correlacional entre los riesgos derivados de leyes y la productividad.**

H0: No existe relación entre los riesgos derivados de leyes y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019

H1: Existe relación entre los riesgos derivados de leyes y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019

**Estrategia de la prueba:**

Si el valor Sig. es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 16**

*Prueba de hipótesis correlacional entre los riesgos derivados de leyes y la productividad*

Correlaciones				
			Riesgos derivados de leyes	Productividad
<b>Rho de Spearman</b>	Riesgos derivados de leyes	Coeficiente de correlación	1,000	,847**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Productividad	Coeficiente de correlación	,847**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia – base de datos.

**Interpretación:**

En la tabla N° 14 indica que el valor de Sig. (Bilateral) es equivalente a 0.001, es decir que es menor al  $p = 0.05$ . Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde indica que si existe relación entre la quinta dimensión y la productividad.

En consecuencia, existe evidencia estadística suficiente para afirmar la relación entre los riesgos derivados de leyes con la productividad en los colaboradores de la empresa Inca S.A.C. Lurigancho Chosica 2019, mediante un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.847. En otras palabras, se considera una correlación positiva muy fuerte.

### **3.4.7 Prueba de hipótesis correlacional entre los riesgos derivados de colaboradores y la productividad.**

H0: No existe relación entre los riesgos derivados de colaboradores y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019

H1: Existe relación entre los riesgos derivados de colaboradores y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019

**Estrategia de la prueba:**

Si el valor Sig. es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 17**

*Prueba de hipótesis correlacional entre los riesgos derivados de colaboradores y la productividad*

Correlaciones				
			Riesgos derivados de colaboradores	Productividad
<b>Rho de Spearman</b>	Riesgos derivados de colaboradores	Coeficiente de correlación	1,000	,563**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Productividad	Coeficiente de correlación	,563**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia – base de datos.

**Interpretación:**

En la tabla N° 16 indica que el valor de Sig. (Bilateral) da 0.001, es menor al  $p = 0.05$ . Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, indicando que existe relación entre la quinta dimensión y la productividad.

En consecuencia, existe evidencia estadística suficiente para afirmar la relación entre los riesgos derivados de colaboradores con la productividad en los colaboradores de la empresa Inca S.A.C. Lurigancho Chosica 2019, mediante un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.563. Entonces, se considera una correlación positiva considerable.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Los resultados obtenidos sobre la gestión integral de riesgos y la productividad de los colaboradores en la empresa INCA S.A.C. , Lurigancho Chosica 2019, permitió discutir con los antecedentes que han sido citados en la investigación, por ello se tomarán los resultados más relevantes.

Para el resultado adquirido entre la gestión integral de riesgos y la productividad de los trabajadores, se aplicó el software SPSS 24. Se determina que existe una correlación positiva fuerte entre ambas variables, ya que el coeficiente de correlación del Rho de Spearman es de (Rho=0.851), Sig. (Bilateral) = 0.001; ( $p \leq 0.05$ ). Es decir que cuando la empresa gestiona correctamente los riesgos en la empresa, la productividad mejorará.

Por lo tanto, los resultados que se acabó de describir tienen relación con lo manifestado por Tapia (2017), quien indica que existe una relación positiva alta entre la gestión de riesgo y productividad organizacional en el almacén de la Sunat, ya que su coeficiente de correlación es de 0.963, con un p valor de 0,001 donde  $p < 0,05$  (grado de significación estadística). La empresa considera que mientras se aplique una decisión lógica para poder lograr una eficiente gestión, los colaboradores trabajarán mejor.

Similar resultado brindó Gonzales (2017) en su tesis de investigación calidad total y su relación con la productividad de los trabajadores en J & H comercializadora, concluyendo que existe una correlación muy fuerte hallándose como resultado un nivel de correlación 0.830 con un nivel de significancia (bilateral) de 0,001.

En la misma línea se tiene a Díaz (2018) que indica en su investigación sobre la mejora que existe correlación positiva moderada entre gestión de conflictos y relación con la productividad de la empresa Prometal según el coeficiente de Rho de Spearman (0.486), con un nivel de significancia (bilateral) (0,05), concluyendo que las variables gestión de conflictos y productividad presentan una relación positiva moderada; cumpliéndose la hipótesis general propuesta. La empresa considera que mientras se elabore estrategias de manejo de conflictos, mejorará la productividad en la empresa Prometal.

En tanto, Baldarrago (2018) en su tesis influencia de gestión de riesgo en la calidad de atención en usuarios de la clínica dental LBriones, evidencia una correlación positiva moderada con los resultados del Rho de Spearman (Rho=0.465), Sig. (Bilateral) = 0.001; ( $p \leq 0.05$ ). Concluyendo que se manifiesta un grado de satisfacción por parte de las usuarias, por lo contrario, la empresa no cumple en su totalidad los criterios en calidad de atención acerca de los riesgos ocupacionales o de trabajo que comúnmente se presentan y que

caracterizan al sector de la clínica y sus procesos de trabajo a los que están expuestos los trabajadores.

Midiendo la relación entre los riesgos naturales y la productividad, podemos observar que existe relación positiva muy fuerte, puesto que se encontró resultados del Rho de Spearman ( $Rho = 0,873$ ), es decir que cuando mayor sea las exposiciones de los colaboradores en su área de trabajo frente a riesgos naturales, mayor será el impacto en la productividad de cada uno de ellos, disminuyendo a su vez su rendimiento físico en la empresa.

Los resultados guardan relación con lo publicación por Diario gestión (2012), donde menciona que a lo largo del tiempo los riesgos naturales han sido una pieza fundamental que tiene el poder de perjudicar en el éxito de las actividades que realiza una organización. Por lo tanto, estos son algo difícil de controlar, que lleva consigo consecuencias devastadoras; lo que, es necesario que las empresas deben contar con un plan sólido y estable que ayuden a enfrentar todas las circunstancias, con la finalidad de mejora a un plazo determinado.

Asimismo, midiendo la relación entre los riesgos tecnológicos y la productividad, podemos observar que existe relación positiva considerable, ya que se encontró resultados del Rho de Spearman ( $Rho = 0,603$ ), es decir que es necesario incrementar la supervisión de las máquinas que se manejan, informar las instrucciones de cada una de ellas y de los procesos que afrontan para que se usen de manera correcta y esta no afecte en su rendimiento laboral, asimismo mostrar una baja productividad.

Tal como lo manifiesta Choong, Hamid y Chew (2018) que indican que las fallas tecnológicas menores en las actividades de la cadena de suministro pueden afectar el desempeño de las actividades de valor agregado, mientras que las fallas tecnológicas mayores pueden causar pérdidas masivas de vidas, propiedades o incluso poner en peligro el entorno social.

De igual modo, midiendo la relación entre los riesgos indirectos y la productividad, podemos observar que existe relación positiva considerable, ya que se encontró resultados del Rho de Spearman ( $Rho = 0,576$ ), es decir que es necesario incrementar el compromiso con la empresa para que los colaboradores se sientan más implicados emocionalmente, mejorando su productividad hacia la empresa.

Estos resultados se refuerzan con la investigación de Shepherd y Williams (2018) que nos dice que la principal aspiración que tiene un gerente es obtener que los conforman su empresa se encuentren involucrados más allá de lo necesario. Sin embargo, son pocos los que saben

cómo promover el compromiso en sus colaboradores y posteriormente identificar el grado de identidad que poseen frente a su puesto de trabajo; por el contrario, tal parece que lograr ello conlleva a una amenaza implícita, puesto que, si no se cuenta con personas con un grado de identidad alta, la empresa no podrá establecer resultados esperados.

Midiendo la relación entre los riesgos consecuenciales y la productividad, podemos observar que existe relación positiva muy fuerte, ya que se encontraron resultados del Rho de Spearman ( $Rho = 0,830$ ), es decir que mientras se incrementa la satisfacción salarial de los colaboradores, la productividad de cada uno de ellos incrementará.

Para ello, Prevento (2015) nos dice que la remuneración económica es un factor primordial para cualquier organización, ya que se encargará de atraer y retener a los colaboradores que están a su mando. Cuando un colaborador no se siente satisfecho con la remuneración establecida y otorgada, es recomendable que los gestores u directivos hagan frente a este problema de manera directa. Realizar este tipo de estrategia, permitirá a la empresa justificar mediante un argumento dirigido hacia el colaborador, donde explicará detenidamente porque perciben ese salario. Si el colaborador entiende el argumento de la empresa, será mínima la probabilidad de que cada uno de ellos descargue su queja u incomodidad a otros empleados y, por consecuencia, cambiar el ambiente de trabajo en un ambiente negativo.

De igual forma, midiendo la relación entre los riesgos de orden social y la productividad, podemos observar que existe relación positiva muy fuerte, ya que se encontró resultados del Rho de Spearman ( $Rho = 0,832$ ), es decir que mientras la empresa no solucione de manera correcta las infracciones, pedidos o reclamos por los colaboradores, la productividad de cada uno de ellos disminuirá debido a que no se brinda una solución adecuada y rápida por parte de la empresa.

Asimismo, Pita (2015) nos menciona que cada empresa necesita de un supervisor que este encargado fundamentalmente en el fortalecimiento de las áreas de trabajo mediante sistemas de gestión, que tengan como contenido normas y reglas respecto al funcionamiento de seguridad. Lo que demuestra que implementando políticas de seguridad hacia los colaboradores, ayudará a identificar los riesgos en cada una de sus funciones; y la estadística de índice de accidentabilidad e infracciones laborales ocurrido en la empresa, mediante ello

se detectará los principales problemas en las áreas más sensibles de la empresa para luego tomar medidas correctivas y preventivas.

Por otro lado, midiendo la relación entre los riesgos derivados de leyes y la productividad, podemos observar que existe una relación positiva muy fuerte; ya que el coeficiente de correlación del Rho de Spearman es de ( $Rho = 0.847$ ). Eso quiere decir que implementando estrategias correctas y optimas referente a la gestión en riesgos que están derivados a las leyes, el nivel de productividad en la empresa será mayor.

En relación con lo mencionado, Pita (2015) en su tesis elaboración de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para minimizar los accidentes laborales, menciona que es vital que se elabore un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, tomando en cuenta todos los requisitos técnicos legales, con el fin que se minimice accidentes de trabajo en la empresa. Al comparar con los resultados obtenidos en la presente investigación, se manifiesta que la relación entre los riesgos derivados de leyes está reflejado en la protección de los colaboradores y esta a su vez en el desempeño de cada uno.

Finalmente, midiendo la relación entre los riesgos derivados de colaboradores y la productividad, podemos observar que existe relación positiva considerable, ya que se encontró resultados del Rho de Spearman ( $Rho = 0,563$ ), es decir que la implementación de charlas sobre prevención de riesgos, capacitaciones y implementación de las señalizaciones de seguridad en las áreas de trabajo, ayudará a incrementar aún más la productividad permitiendo así un desempeño favorable para la empresa.

Estos resultados se contrastan con la investigación de Riggs (2015) que nos menciona que las condiciones laborales seguras ayudan a obtener una motivación más efectiva, quitando los riesgos físicos a los colaboradores. Pese a ello, la seguridad es una incógnita, lo que significa que hay colaboradores que no quieren tener accidentes en su área de trabajo; pero a constantemente forman hábitos o ellos mismos provocan situaciones en que los accidentes son inevitables. Por lo tanto, los empleadores tienen conocimiento que el causar algún accidente dentro de su empresa les resulta muy costoso, pero pocos de ellos logran identificar el costo verdadero.



## **V. CONCLUSIONES**

De acuerdo con los objetivos planteados y a los resultados obtenidos en el proceso de desarrollo de la investigación, se determinan las siguientes conclusiones.

**Primera.** Siendo el objetivo general describir la relación entre la gestión integral de riesgos y la productividad de los colaboradores en la empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019, mediante los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, se determina que existe una correlación positiva muy fuerte del Rho de Spearman 0.851 y un nivel de significancia (bilateral) de 0.001. Por ello, se concluye que la relación de ambas variables es directa, entonces se puede afirmar que a mejor gestión integral de riesgos será mayor la productividad de los colaboradores.

**Segunda.** Teniendo como primer objetivo específico, identificar la relación entre los riesgos naturales y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019, mediante los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación se identificó que existe una correlación positiva muy fuerte con Rho de Spearman 0.873 y un nivel de significancia (bilateral) de 0.001. Por ende, se concluye que la relación de ambas variables es directa, eso que quiere decir que gestionando mejor los riesgos naturales en la empresa contribuirá a una mejora en la productividad.

**Tercera.** Con relación al segundo objetivo específico, identificar la relación entre los riesgos tecnológicos y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019, mediante los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación se identificó que existe correlación positiva considerable con Rho de Spearman 0.603 y un nivel de significancia (bilateral) de 0.001. Por ende, se concluye que la relación de ambas variables es directa, eso quiere decir que si los riesgos tecnológicos son manejados correctamente por la empresa, mejorará la productividad.

**Cuarta.** En cuanto al tercer objetivo específico, identificar la relación entre los riesgos indirectos y la productividad de los trabajadores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019, mediante los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación se identificó un coeficiente de correlación positiva considerable con Rho de Spearman 0.576 y un nivel de significancia (bilateral) de 0.001. Por ende, se concluye que la relación de ambas variables es directa, es decir que si los riesgos indirectos se manejan de manera ordenada e integrada, la productividad de los colaboradores mejorará.

**Quinta.** En tanto al cuarto objetivo específico, identificar la relación entre los riesgos consecuenciales y la productividad de los trabajadores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019, mediante los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación se identificó que existe correlación positiva muy fuerte con Rho de Spearman 0.830 y un nivel de significancia (bilateral) de 0.001. Por ende, se concluye que la relación de ambas variables es directa, entonces a medida que los colaboradores se sientan satisfechos con su salario otorgado por la empresa, permitirá el mejoramiento en la productividad.

**Sexta.** Asimismo, el quinto objetivo específico es identificar la relación entre los riesgos de orden social y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019, mediante los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación se identificó a una correlación positiva muy fuerte con Rho de Spearman 0.832 y un nivel de significancia (bilateral) de 0.001. Por ende, se concluye que la relación de ambas variables es directa, es decir que si mejora el nivel de riesgos de orden social en la empresa, la productividad aumentará en los colaboradores.

**Séptima.** Por lo tanto, el sexto objetivo específico es identificar la relación entre los riesgos derivados de leyes y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019, mediante los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación se identificó una correlación positiva muy fuerte con Rho de Spearman 0.847 y un nivel de significancia (bilateral) de 0.001. Por lo tanto, se concluye que la relación de ambas variables es directa, es decir que la empresa al estar alineada a una responsabilidad social con sus colaboradores, la productividad de estos mejorará.

**Octava.** Por último, el séptimo objetivo específico es identificar la relación entre los riesgos derivados de colaboradores y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019, mediante los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación se identificó evidencia una correlación positiva considerable con Rho de Spearman 0.563 y un nivel de significancia (bilateral) de 0.001. Por lo tanto, se concluye que la relación de ambas variables es directa, eso quiere decir que a medida que la empresa mejore el nivel de conocimientos referente a la prevención de riesgos mejorará la productividad de los colaboradores.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Los resultados expuestos en la presente investigación permiten proponer las siguientes recomendaciones:

**Primera.** En la investigación se determinó que existe una relación significativa entre la gestión integral de riesgo y la productividad de los colaboradores en la empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019. Por lo tanto se recomienda brindar conocimiento a la alta Gerencia de la empresa, todos los resultados obtenidos en la presente investigación con fin de que puedan aplicar una metodología optima de administración de riesgos para gestionarlos de manera eficaz, eficiente y efectivo. Es sumamente importante que los gerentes y directivos a su mando tengan conocimiento total de los posibles riesgos que se encuentran expuestos cada uno de los procesos que se desarrollan en la empresa, desde la producción de ladrillos hasta la entrega final al cliente, así como el impacto que generarían en la productividad laboral de la gestión.

**Segunda.** Se observa una correlación positiva muy fuerte entre los riesgos naturales y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019, por lo que se recomienda establecer capacitaciones/charlas hacia los colaboradores referente a los posibles riesgos naturales que se pueden ser detectados en los diferentes procesos que se aplica la empresa, a fin de comprender la aparición de los mismos, también analizando el origen así como el impacto en cada proceso. Por lo tanto, al tener personal capacitado e informado sobre estos posibles riesgos que se puedan presentar de manera fortuita, se encontrarán listos y preparados para enfrentarlos y con ayuda de la empresa controlar el impacto que éste pueda generar en su área de trabajo.

**Tercera.** Se observa una relación positiva considerable entre los riesgos tecnológicos y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019, Lurigancho Chosica 2019, por lo que se recomienda a la gerencia analizar, evaluar supervisar y dar seguimiento a los bienes materiales que están integrados en cada uno de los procesos, ya que de esa manera se podrá identificar los posibles riesgos que estas puedan generar a fin que las consecuencias sean leves en la productividad de los colaboradores.

**Cuarta.** Se observa una relación positiva considerable entre los riesgos indirectos y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019,

por lo que se recomienda generar estrategias de motivación ayudando así, a incrementar la identidad laboral de los colaboradores frente a la empresa.

**Quinta.** Se observa una relación positiva muy fuerte entre los riesgos consecuenciales y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019, por lo que se recomienda a la empresa preocuparse por los intereses económicos de sus colaboradores, comprendiendo sus necesidades, generando así una mayor cercanía entre la empresa y su colaborador.

**Sexta.** Se observa una relación positiva muy fuerte entre los riesgos de orden social y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019, por ello se recomienda que la empresa establezca charlas semanales en cada área de trabajo, con el fin de incrementar el conocimiento de cada colaborador al realizar sus funciones de trabajo, reduciendo así cualquier tipo de infracción o sanción; asimismo incrementando el nivel de conformidad de cada uno de ellos.

**Séptima.** Se observa una relación positiva muy fuerte entre los riesgos derivados de leyes y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019, por lo que se recomienda a la directiva de la empresa integrarse aún más con sus deberes y responsabilidades organizacionales para incrementar la productividad en la empresa.

**Octava.** Se observa una relación positiva considerable entre los riesgos derivados de colaboradores y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019, por lo que se recomienda a la gerencia mejorar e implementar charlas informativas referente a la prevención de riesgos y el manejo de equipos complejos, ayudando así a mejorar el nivel de conocimiento de los trabajadores.

## **REFERENCIAS**

- Arellano, J. y Rodríguez, R. (2014) *Seguridad en el trabajo*. España: Profit Editorial
- Alrabai, F. (2018). *The Association between Self-efficacy of Saudi Learners and Their EFL Academic Performance. Theory and Practice in Language Studies*, (10), 1351. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsclr&AN=edsgcl.561289256&lang=es&site=eds-live>
- Anand, S., Hasan, I., Sharma, P., & Wang, H. (2018). *State enforceability of noncompete agreements: Regulations that stifle productivity! Human Resource Management*, 57(1), 341–354. <https://doi.org/10.1002/hrm.21840>
- Auditool, K. (2011) *Gestión de riesgos tecnológicos en la empresa*. España: Profit Editorial
- Almeida Migowski, S., Gavronski, I., de Souza Libânio, C., Rustick Migowski, E., & Dias Duarte, F. (2019). *Efficiency Losses in Healthcare Organizations Caused by Lack of Interpersonal Relationships. RAC - Revista de Administração Contemporânea*, 23(2), 207–227. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2019170396>
- BOAL, W. M. (2017). *The Effect of Unionization on Productivity: Evidence from a Long Panel of Coal Mines. ILR Review*, 70(5), 1254–1282. <https://doi.org/10.1177/0019793916682222>
- BERKANT, H. G. hgberkant@gmail. co., & BAYSAL, S. (2018). *An Analysis of the Changes in Pre-service Teachers' Perceptions towards Teacher Self-Efficacy and Academic Self-Efficacy and their Relations with Several Variables. International Online Journal of Educational Sciences*, 10(4), 164–182. <https://doi.org/10.15345/iojes.2018.04.009>
- Baldarrago, D. (2018). *Influencia de gestión de riesgo en la calidad de atención en usuarios de la clínica dental LBriones, Los Olivos, 2018*. (Tesis de Pregrado). Recuperado de



[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/25171/Baldarrago\\_BD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/25171/Baldarrago_BD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Choong, C. K., Hamid, M. S. R. B. A., & Chew, B. C. (2018). *Technological Disaster Prevention: Technological Risks Assessment Process on High Technological Risk Supply Chain Activities*. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.8D418B55&lang=es&site=eds-live>

Claudia Durán, Juan Sepulveda, & Raúl Carrasco. (2018). *Determination of technological risk influences in a port system using DEMATE*. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.632DFC C9&lang=es&site=eds-live>

Carrillo, A. (2012). “*Gestión de prevención de riesgos de seguridad y salud ocupacional en la empresa Bioalimentar CIA., de la ciudad de Ambato*”. (Tesis de Grado). Recuperado de <http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/2426/1/85T00236.pdf>

Chambi, G. (2014) *Clasificación de la gestión de riesgos*. Recuperado de [http://www.mailxmail.com/clasificacion-factores-riesgo\\_h](http://www.mailxmail.com/clasificacion-factores-riesgo_h)

Cuatrecasas, L. (2010) *La gestión competitiva por excelencia*. España: Profit Editorial

Congreso de la República. (2011). *LEY N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima: Diario El Peruano

Costa-Corrêa, A. L. (2018). *Considerações sobre eficiência tributária para uma tributação para o século XXI*. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.60E2677 A&lang=es&site=eds-live>

- Cremers, A., Stubbé, H., van der Beek, D., Roelofs, M., & Kerstholt, J. (2015). *Does playing the serious game B-SaFe! make citizens more aware of man-made and natural risks in their environment? Journal of Risk Research*, 18(10), 1280–1292. <https://doi.org/10.1080/13669877.2014.919513>
- Díaz, J. (2018). *“Gestión de conflictos y su relación con la productividad de la empresa Prometal Comas, 2018”*. (Tesis de grado). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/25186/Diaz\\_PJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/25186/Diaz_PJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dejo Esteves, C., & Parodi Parodi, P. (2017). *Proposal to introduce disaster risk management topics in master programs in ESAN Graduate School of Business ; Propuesta para introducir temas de gestión de riesgos de desastres en los programas de maestría de ESAN Graduate School of Business*. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.78992CB3&lang=es&site=eds-live>
- Diario Gestión (2017) *El impacto de los desastres naturales en las organizaciones*. (Blog). Recuperado de <https://gestion.pe/blog/riesgosfinancieros/2013/04/riesgosempresariales%20ligados.htm>
- Diario Gestión (2018) *Compliance: Empresas peruanas realizan un trabajo muy intenso en la gestión de riesgos*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/empresas/compliance-empresas-peruanasrealizanintenso-gestion-riesgos-237167>
- Delgado, H. (2015) *Gestión integral de Riesgos y seguros para empresas de servicios, comercio e industria*. Colombia: Ecoe Ediciones.
- Epiquién, M. y Diestra, E. (2013). *Hacia el logro de una Investigación cuasiexperimental*. Lima: Dabby.

- Etomes, S. E., & Molua, E. L. (2019). *Strategies for Enhancing the Productivity of Secondary School Teachers in South West Region of Cameroon*. *Journal of Education and Learning*, 8(1), 109–119. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1202029&lang=es&site=eds-live>
- Enriques, A. y Gonzales, J. (2016). *Seguridad y Salud en el trabajo*. México: Mc Graw Hill
- Fleitman, J. (2007) *Evaluación integral para implantar modelos de calidad*. México: Editorial Pax México.
- Geller, S. M. (2019). *Protecting Plan Sponsors from Department of Labor Sanctions and Participant Lawsuits*. *CPA Journal*, 89(1), 60–64. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=134179710&lang=es&site=eds-live>
- Giménez, V., Prior, D., & Tortosa-Ausina, E. (2018). *The impact of efficiency on the economic growth of emerging economies: The case of Colombia ; El impacto de la eficiencia sobre el crecimiento económico de las economías emergentes: El caso de Colombia*. <https://doi.org/10.32468/espe.8505>
- Golnaraghi, S., Zangenehmadar, Z., Moselhi, O., & Alkass, S. (2019). *Application of Artificial Neural Network(s) in Predicting Formwork Labour Productivity*. *Advances in Civil Engineering*, 1–11. <https://doi.org/10.1155/2019/5972620>
- García, Y. (2009). *Evaluación de riesgos ocupacionales por puestos de trabajo en las áreas de producción de una fábrica de cerámicas ubicada en el estado Miranda*. (Tesis de grado). Recuperado de <https://vdocuments.mx/tesisevaluacion-de-riesgos-ocupacionales-enunaempresa-de-ceramicas.html>

- Gonzales, A. (2017). “*Calidad total y su relación con la productividad de los trabajadores en J & H Comercializadora, Puente Piedra 2017*”. Tesis de grado. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3211/Gonzales\\_DCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3211/Gonzales_DCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Guía PMBOK (2013) *Gestión de los riesgos del proyecto*. Recuperado de <https://uacm123.weebly.com/8-gestioacuten-de-los-riesgos-del-proyecto.html>
- Gutiérrez, H. (2015) *Calidad y Productividad*. 4° ed. México: Mc Graw Hill
- Hernández R., Fernández C. & Baptista M. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta Edición. México D.F: McGraw-hill
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a ed.). México: Interamericana Editores S.A.C.
- Haman, D. C., & Laker, D. R. (2018). *Financial Planning Self-Efficacy: A Framework for Research and Practical Application*. *Journal of Financial Service Professionals*, 72(5), 87–96. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=131378078&lang=en&site=eds-live>
- Heyes, A., Rivers, N., & Schaufele, B. (2019). *Pollution and Politician Productivity: The Effect of PM on MPs*. *Land Economics*, 95(2), 157–173. <https://doi.org/10.3368/le.95.2.157>
- Holt, S.; Chevalier, O.; Hobbs, J y Arcia, D. (2016) *Fortaleciendo la gestión de riesgos en América Latina a través de la innovación*. [Entrada de blog]. Recuperado de <https://blogs.iadb.org/ciudadessostenibles/2016/08/26/gestion-de-riesgos/>
- Iborra, Dasí, Dolz & Ferrer (2014). *Fundamentos de dirección de empresas*. (2da edición). Madrid, España: paraninfo

- Iturrizaga, M. (2016). *Evaluación de las herramientas de gestión, y el control de riesgos laborales durante un proceso constructivo del túnel Nestor Gambetta - Callao, 2014-2015*. (Tesis de Grado). Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6429/Iturrizaga\\_vm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6429/Iturrizaga_vm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Koontz H. & Weihrich H. (2015). *Essentials of Management*. EEUU: Tata McGraw Hill Education
- Kocak, Ç. V., & Canli, U. (2019). *Investigation of Academic Self-Efficacy of University Students in the Sports Area*. *Asian Journal of Education and Training*, 5(1), 56–62. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1202243&lang=es&site=eds-live>
- Kim, T., Barasz, K., & John, L. K. (2019). *Why Am I Seeing This Ad? The Effect of Ad Transparency on Ad Effectiveness*. *Journal of Consumer Research*, 45(5), 906–932. <https://doi.org/10.1093/jcr/ucy039>
- Longhofer, W., Negro, G., & Roberts, P. W. (2019). *The Changing Effectiveness of Local Civic Action: The Critical Nexus of Community and Organization*. *Administrative Science Quarterly*, 64(1), 203–229. <https://doi.org/10.1177/0001839218762403>
- Mena, A. (2004) *Gestión de riesgos*. Recuperado de <http://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=24689>
- Malpartida. L. (2016). *Efectividad*. México: Mc Graw Hill
- Navarrete, M. (2014). “*Factores de riesgo laboral y su incidencia en la seguridad industrial y salud ocupacional de la empresa Cosmacor S.A.*”. (Tesis de Maestría). Recuperado de [http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7645/1/Tesis\\_t891mshi.pdf](http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7645/1/Tesis_t891mshi.pdf)

Pfeffer, K y Salancik, H. (2011) *Efectividad: Resultado de éxito*. Sexta edición. Colombia: Ecoe Ediciones.

Parrish, S. (2018). *Risk Management for Business Owners: How to Deal with the Uncertainties of the Tax Cuts and Jobs Act of 2017*. *Journal of Financial Service Professionals*, 72(4), 30–34. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=130325790&lang=en&site=eds-live>

Piña, I. (28 de Junio del 2018) *Compliance: Empresas peruanas realizan un trabajo muy intenso en la gestión de riesgos*. Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/empresas/compliance-empresas-peruanasrealizanintenso-gestion-riesgos-237167>

Petriglieri, G., Ashford, S. J., & Wrzesniewski, A. (2019). *Agony and Ecstasy in the Gig Economy: Cultivating Holding Environments for Precarious and Personalized Work Identities*. *Administrative Science Quarterly*, 64(1), 124–170. <https://doi.org/10.1177/0001839218759646>

Pita, R. (2015) “*Elaboración de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional para minimizar los accidentes laborales en la empresa distribuidora de materiales para la construcción Perugachi, ubicado en el Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena - Ecuador*” (Tesis de pregrado). Recuperado de. <http://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/1951/1/UPSE-TII-2015019.pdf>

Prevento (2015) *Perdidas consecuenciales*. Recuperado de <http://prevento.mx/productos/gnp-negocio-protegido-incendioperdidasconsecuenciales/>

Quiliano-Terreros, R., Ramirez-Hernandez, D., & Barniol, P. (2019). *Systematic Mapping Study 2012-2017: Quality and Effectiveness Measurement in MOOC*. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 20(1), 223–247. Retrieved from

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1201890&lang=es&site=eds-live>

Riesgos tecnológicos Auditól (2011) *Riesgo tecnológico. Su medición como prioridad para el aseguramiento del negocio*. (Blog). Recuperado de <https://www.auditool.org/blog/auditoria-de-ti/827-riesgo-tecnologicosumedicion-como-prioridad-para-el-aseguramiento-del-negocio>

Russo, F. (2019). *Connecting the disaster dots: The benefits of enhanced collaboration between business continuity and risk management*. *Journal of Business Continuity & Emergency Planning*, 12(3), 277–285. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=135613401&lang=es&site=eds-live>

Riggs, J. (2015). *Condiciones laborales: seguridad física*. Colombia: Ecoe Ediciones

Robbins S. & Coulter M. (2018). *Management*. Canadá: Prentice Hall

Rodrigues, M. A., Rubio-Romero, J. C., Arezes, P., & Soriano-Serrano, M. (2016). *Occupational risk assessment at Olive Oil mills: Limitations and new perspectives ; Evaluación de riesgos laborales en Almazaras: Limitaciones y nuevas perspectivas*. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.81725736&lang=es&site=eds-live>

Rodríguez, P. (2015). *Eficiencia, Eficacia y Efectividad*. Recuperado de <http://www.economiasencilla.com/gestión-empresarial/eficienciaeficaciayefectividad/>

Shepherd, D. A., & Williams, T. A. (2018). Hitting Rock Bottom After Job Loss: Bouncing Back to Create a New Positive Work Identity. *Academy of Management Review*, 43(1), 28–49. <https://doi.org/10.5465/amr.2015.0102>

Sierra, W. y Portilla, A. (2012) “*Desarrollo de un Sistema de Gestión de Seguridad Y Salud Ocupacional para una empresa procesadora de plásticos*”. (Tesis de grado). Recuperado de

<https://www.dspace.espol.edu.ec/retrieve/90178/D-79610.pdf>

Sampieri, R. (2015). *Metodología de la investigación (sexta edición)*. México: Interamericana Editores S.A.

Tapia, D. (2017). *Gestión de riesgo y productividad organizacional en el almacén central de la SUNAT – Lima, 2017*. (Tesis de Grado). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7223/Tapia\\_DKJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7223/Tapia_DKJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Trespalacios, J.; Vásquez, R. y Bello, L. (2005). *Investigación de mercados: Métodos de recogida y análisis de la información para la toma de decisiones en marketing*. España: Thomson.

Turgut, E., & Sökmen, A. (2018). *The Effects of Perceived Organizational Ethics on Innovative Work Behavior: Self Efficacy's Moderating and Mediating Role*. *Turkish Journal of Business Ethics*, 11(1), 58–67. <https://doi.org/10.12711/tjbe.2018.11.1.0007>

Tosun, J. (2017). *On the sustained importance of attitudes toward technological risks and benefits in policy studies*. *Policy Sciences*, 50(4), 563–572. <https://doi.org/10.1007/s11077-017-9298-9>

Ullah, R., Khattak, S. R., & ur Rahman, S. (2018). *The Buffering Effect of Teamwork Effectiveness on the Relationship between Employee Work Engagement and Behavioral Outcomes*. *Journal of Managerial Sciences*, 12(1), 49–61. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=131037079&lang=en&site=eds-live>

Vera, j., & Espinosa, m. (2019). *Consumer Involvement as a Covariant Effect in Rethinking the Affective-Cognitive Relationship in Advertising Effectiveness*. *Journal of Business Economics & Management*, 20(2), 208–224. <https://doi.org/10.3846/jbem.2019.8099>



Villar Rubio, E., Barrilao González, P. E., & Delgado Alaminos, J. (2018). *Relative efficiency within a tax administration: The effects of result improvement ; Eficiencia relativa en una administración tributaria: Efectos de una mejora en sus resultados ; Eficiência relativa numa administração tributária: efeitos de uma melhoria em seus resultados*. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.D020EE&lang=es&site=eds-live>

Vecchi, R., Vera, F., Hiramatsu, A. y Borges, C. (2016) *Fortaleciendo la gestión de riesgos en América Latina a través de la innovación*. (Entrada de Blog)  
Recuperado de <https://blogs.iadb.org/ciudadessostenibles/2016/08/26/gestion-de-riesgos/>

Wong Winnie Poh Ming, Ngian Ek Tee, & Chin Chee Hua. (2018). *Transformational Leadership, Motivation, and Organizational Commitment towards Corporate Social Responsibility in Banking Service Industry, Sarawak*. *Global Business & Management Research*, 10(2), 58–70. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ent&AN=133610768&lang=es&site=eds-live>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

La gestión integral de riesgos y la productividad de los colaboradores en la empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable e indicadores				
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	VARIABLE 1: Gestión integral de riesgos				
¿Cuál es la relación entre la Gestión Integral de Riesgos y la Productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019?	Describir la Gestión Integral de Riesgos y la Productividad de los colaboradores en la Empresa Inca SAC, Lurigancho Chosica 2019. .	Existe relación entre la gestión integral de riesgos y la productividad de los colaboradores en la empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	
			- Riesgos Naturales	D1 Grado de exposición interna del puesto de trabajo	1	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	
				- Riesgos Tecnológicos	D1Grado de exposición externa del puesto de trabajo		2,3
							4,5
			- Riesgos Indirectos	D2Grado de supervisión y mantenimiento a las maquinas	6,7		
					8		
			- Riesgos Consecuenci ales	D2Grado de dificultad de uso de las maquinas	9		
					10,11		
			- Riesgos de Orden Social	D3Grado de identidad laboral de los colaboradores frente a la empresa	12		
					13,14		
			- Riesgos derivados a las leyes	D4Grado de Satisfacción salarial	15,16		
	17						
Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre los riesgos naturales y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019? ¿Cuál es la relación entre los riesgos tecnológicos y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019? ¿Cuál es la relación entre los riesgos indirectos y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019? Cuál es la relación entre los riesgos consecuenciales y la productividad de los t colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019? ¿Cuál es la relación entre los riesgos de orden social y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019? ¿Cuál es la relación entre los riesgos derivados de leyes y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019? ¿Cuál es la relación entre los riesgos derivados de colaboradores y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019?	Objetivos específicos: Identificar la relación entre los riesgos naturales y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019 Identificar la relación entre los riesgos tecnológicos y la productividad de los t colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019. Identificar la relación entre los riesgos indirectos y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019. Identificar la relación entre los riesgos consecuenciales y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019. Identificar la relación entre los riesgos de orden social y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019. Identificar la relación entre los riesgos derivados de leyes y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019. Identificar la relación entre los riesgos derivados de colaboradores y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019.	Hipótesis específicas: Existe relación entre los riesgos naturales y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019. Existe relación entre los riesgos tecnológicos y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019. Existe relación entre los riesgos indirectos y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019. Existe relación entre los riesgos consecuenciales y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019. Existe relación entre los riesgos de orden social y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019. Existe relación entre los riesgos derivados de leyes y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019. Existe relación entre los riesgos derivado de colaboradores y la productividad de los colaboradores en la Empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica 2019.	VARIABLE 2: Productividad				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	
			- Eficiencia	D1Trabajo personal logrado	1	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	
				D1Grado de la capacidad de desarrollo en las actividades	2		
			- Eficacia	D2Grado de capacidad de los colaboradores	3,4		
					5,6		
			- Efectividad	D2Satisfacción prevista en el público objetivo	7,8		
					9,10		
					11		
				D3Grado de disposición de equipos y recursos materiales			
				D3Resultados propuestos y logrados			
	D3Percepción de objetivos realistas						
	D3Nivel de proceso de flujo de información						
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICA E INSTRUMENTO			
El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal, porque los hechos se observarán en su actual condición, sin que las variables sufran alguna manipulación.	Población: Está constituida por todos los colaboradores del área de producción, haciendo un total de 150 colaboradores de la empresa INCA S.A.C, Lurigancho Chosica 2019. Muestra: Se realizó una muestra censal, utilizando a la totalidad de colaboradores de la empresa.		Variable 1: Gestión integral de riesgos Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Año: 2019		Variable 1: Gestión integral de riesgos Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Año: 2019		

## ANEXO 2: INSTRUMENTOS (CUESTIONARIO V1)

### CUESTIONARIO DE “LA GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA INCA S.A.C., LURIGANCHO CHOSICA 2019”

Buenos días/ tardes... estamos realizando un estudio sobre cómo la gestión integral de riesgos se relaciona con la productividad en la empresa Inca S.A.C

#### INSTRUCCIONES

- Agradecemos dar su respuesta con la mayor transparencia posible y veracidad marcando con un “X” en los siguientes recuadros.

#### DATOS GENERALES

1.Género		2.Ubanización que reside	3.Edad
Masculino	1	DISTRITO: LURIGANCHO CHOSICA	Indique la edad que cumplió en su último cumpleaños.  _____
Femenino	2		

LA GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA INCA S.A.C. , LURIGANCHO CHOSICA 2019		Escala				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	NE/ND	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>VARIABLE 1: GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS</b>						
<b>RIESGOS NATURALES</b>						
1	¿Tu puesto de trabajo está expuesto a un riesgo natural?	1	2	3	4	5
2	¿La infraestructura de la empresa se encuentra en óptimas condiciones?	1	2	3	4	5
3	¿La empresa cubre los daños ocasionados por un accidente cuando realizas un envío al cliente?	1	2	3	4	5
<b>RIESGOS TECNOLÓGICOS</b>						
4	¿El supervisor del área está en constante supervisión de las máquinas que utilizas?	1	2	3	4	5
5	¿El supervisor te asesora para que realices tus procesos de manera correcta?	1	2	3	4	5
6	¿Las máquinas que utilizas son de uso complejo?	1	2	3	4	5
7	¿Los supervisores te indican las instrucciones el uso de cada maquinaria?	1	2	3	4	5
<b>RIESGOS INDIRECTOS</b>						
8	¿Te sientes comprometido con la empresa?	1	2	3	4	5
<b>RIESGOS CONSECUENCIALES</b>						
9	¿Estás satisfecho de tu sueldo?	1	2	3	4	5
<b>RIESGOS DE ORDEN SOCIAL</b>						
10	¿Cuándo realizas algún pedido o reclamo, la empresa lo soluciona al instante?	1	2	3	4	5
11	¿En tu tiempo de trabajo has cometido alguna infracción?	1	2	3	4	5
12	¿La empresa ha recibido multas por infracciones cometidas con usted?	1	2	3	4	5
<b>RIESGOS DERIVADOS DE LEYES</b>						

13	¿La empresa se responsabiliza con algún accidente ocurrido en la empresa?	1	2	3	4	5
14	¿La empresa brinda todos los implementos de seguridad que exige la ley?	1	2	3	4	5
	<b>RIESGOS DERIVADOS DE COLABORADORES</b>					
15	¿La empresa brinda charlas de capacitación para el uso de máquinas complejas?	1	2	3	4	5
16	¿El riesgo es mayor cuando trabajas con equipos complejos?	1	2	3	4	5
17	¿La empresa cuenta con señalizaciones de riesgo en las áreas de trabajo?	1	2	3	4	5

**¡Muchas gracias por su colaboración!**

## CUESTIONARIO V2

### CUESTIONARIO DE CUESTIONARIO DE “LA GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA INCA S.A.C., LURIGANCHO CHOSICA 2019”

Buenos días/ tardes... estamos realizando un estudio sobre cómo la gestión integral de riesgos se relaciona con la productividad en la empresa Inca S.A.C

#### INSTRUCCIONES

- Agradecemos dar su respuesta con la mayor transparencia posible y veracidad marcando con un “X” en los siguientes recuadros.

#### DATOS GENERALES

1.Género		2.Ubanización que reside	3.Edad
Masculino	1	DISTRITO: LURIGANCHO CHOSICA	Indique la edad que cumplió en su último cumpleaños.  _____
Femenino	2		

LA GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA INCA S.A.C. , LURIGANCHO CHOSICA 2019		Escala				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	NE/ND	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD</b>						
<b>EFICIENCIA</b>						
18	¿La empresa le brinda los recursos necesarios para cumplir con sus tareas?	1	2	3	4	5
19	¿Los recursos que usted utiliza para desempeñar sus actividades fueron entregados con la debida anticipación?	1	2	3	4	5
<b>EFICACIA</b>						
20	¿Utilizas los recursos que te brinda la empresa para realizar tus funciones?	1	2	3	4	5
21	¿Realizas tus funciones en el tiempo establecido?	1	2	3	4	5
22	¿El cliente se siente se siente satisfecho con el servicio que usted le ofrece?	1	2	3	4	5
23	¿Consideras que el cliente recibe el servicio adecuado que la empresa ofrece?	1	2	3	4	5
<b>EFFECTIVIDAD</b>						
24	¿Cuentas con los equipos necesarios para realizar tus funciones?	1	2	3	4	5
25	¿Es constante el mantenimiento de los equipos que utilizas?	1	2	3	4	5
26	¿Contar con los recursos son indispensables para cumplir la meta?	1	2	3	4	5
27	¿Cooperas con tus compañeros para alcanzar un alto nivel de producción?	1	2	3	4	5
28	¿Te identificas con el objetivo que tiene tu área en la empresa?	1	2	3	4	5
29	¿Consideras que los recursos que te brinda la empresa son suficiente para llegar a los objetivos planteados en tu área de trabajo?	1	2	3	4	5

30	¿Recibes toda la información necesaria para cumplir de manera efectiva tus labores?	1	2	3	4	5
31	¿La empresa evalúa los resultados de las capacitaciones en tu actual desempeño?	1	2	3	4	5

**¡Muchas gracias por su colaboración!**

## ANEXO 3: VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. BARRALES CARDENAS MIGUEL  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE TC-LICV  
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION-RRHH-FINANZAS  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario de la Gestión de Recursos  
 I.5. Autor del instrumento: Liz Carolina Balboa Ecuibar

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					✓
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90%

#### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			



13				
14				
15				
16				
17				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---

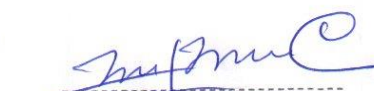


---

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

90%

Ate 10 de MAYO del 2019

  
Firma de experto informante  
DNI N° 8137636

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:



- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. BARRALES GARDENAS, MIGUEL  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UCV - T.C.  
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION - RRHH - FINANZAS  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario de la productividad  
 I.5. Autor del instrumento: Liz Carolina Balboa Escobar

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					✓
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90%

### ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13				
14				

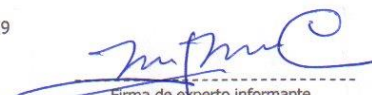
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

Ate. 10 de MAYO del 2019

  
Firma de experto informante  
DNI N° 08237636

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Vargas Merino Jorge Alberto  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo  
 I.3. Especialidad del experto: Lic. Mg. en Administración  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario de la Gestión Integral de Riesgos  
 I.5. Autor del instrumento: Liz Coronado Balboa Jacobo

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					✓
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85%

### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

*Es aplicable*

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

85%

Ate, 09 de Mayo del 2019

*[Firma]*  
Firma de experto informante  
DNI N° 41843715



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Vargas Merino Jorge Alberto  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo  
 I.3. Especialidad del experto: Lic y Mg en Administración  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario de la productividad  
 I.5. Autor del instrumento: Liz Carolina Balboa Escobar

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					✓
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85%

### ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	<input checked="" type="checkbox"/>			
14	<input checked="" type="checkbox"/>			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

*Es aplicable*

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85%

Ate, 09 de *Mayo* del 2019

*[Firma]*  
Firma de experto informante  
DNI N° *41843715*

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Ruiz Guevara Fernando Peto  
 1.2. Cargo e Institución donde labora: UCV  
 1.3. Especialidad del experto: Administración  
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario de la Gestión Integral de Riesgos  
 1.5. Autor del instrumento: Liz Carolina Balboa Escobar

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.					✓
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90%

### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			



13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---



---

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

90%

Ate. 29 de Abril del 2019

-----  
Firma de experto informante  
DNI N° 04576004

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Ruiz Guevara Fernando Peto  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: UCV  
 I.3. Especialidad del experto: Administración  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario de la productividad  
 I.5. Autor del instrumento: Liz Carolina Balboa Escobar

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					✓
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					✓
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<u>90%</u>

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---

---

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%.

Ate. 29 de Abril del 2019

  
Firma de experto informante  
DNI N° 06576008

## ANEXO 4: Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Recibidos x



**liz carolina balboa escobar** <lizcarolina0789@gmail.com>

22:17 (hace 16 minutos)



para mí ▾

Señor Gerente:  
Jorge Balboa Flores  
Gerente General de la empresa Inca S.A.C, Lurigancho Chosica

Presente

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Liz Carolina Balboa Escobar, estudiante de administración de la Universidad César Vallejo – Ate. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre LA GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA INCA S.A.C, LURIGANCHO CHOSICA y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de cuestionarios en sus colaboradores. De brindar la aceptación de la investigación, afirmo haber sido informada de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto al planteamiento de algunas preguntas se le explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración,



**Jorge Balboa Flores**

22:31 (hace 2 minutos)



para liz ▾

Buenas noches

Yo JORGE LUIS BALBOA FLORES con número de DNI 06571521 , por medio de este mensaje le autorizo que realice la presente investigación LA GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES, en mi empresa respectiva.

Saludos,

Jorge Luis Balboa Flores  
Gerente General de la ladrillera INCA SAC  
Av. Los Cedros Mz d Lt 12 La Capitana - Huachipa  
T: (01) 3710126



\*\*\*

## Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, **Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco**, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo, sede Ate, revisor (a) de la tesis titulada

**La gestión integral de riesgos y la productividad de los colaboradores en la empresa Inca S.A.C., Lurigancho Chosica 2019**, del (de la) estudiante **Balboa Escobar, Liz Carolina**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **28%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo

Ate, 01 de Julio de 2019

  
Firma  
Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco  
DNI 06614765

  
Revisó Vicerrectorado de Investigación /   
 / Responsable del SGC  
Aprobó   
NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.

https://ev.turnitin.com/app/carta/en\_us?lang=en\_us&student\_user=18cs:1&o=1147820932&u=1088617966

feedback studio Liz Carolina Balboa Escobar

GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA INC. -- 1/0

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La gestión integral de riesgos y la productividad de los colaboradores en la empresa Inca S.A.C., Lurigancho Chosica 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

**AUTOR(A):**  
Balboa Escobar Liz Carolina  
(Orcid: 0000-0002-3880-4237)

**ASESOR:**  
Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco  
(Orcid: 0000-0003-1317-6008)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión de Organizaciones

**28%**

**Resumen del partido**


1	repositorio.ucv.edu.pe	19%
2	Presentado a la Univer...	4%
3	dspace.espoche.edu.ec	1%
4	cybertesis.unmsm.edu...	<1%
5	Presentado a la Univer...	<1%
6	Presentado a la Univer...	<1%
7	www.cem.itesm.mx	<1%
8	docslide.us	<1%

Página: 1 de 71    Recuento de palabras: 17964

Informe de solo texto    Alta resolución    En



## Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 10
		Fecha : 10-06-2019
		Página : 1 de 1

Yo **Balboa Escobar, Liz Carolina**, identificado con DNI N° **70089941** egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado

**La gestión integral de riesgos y la productividad de los colaboradores en la empresa Inca S.A.C., Lurigancho Chosica 2019;** en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

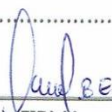
.....

.....

.....

.....

.....

  
FIRMA

DNI: 70089941

FECHA: 01 de Julio del 2019

 Revisó:  VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN / DEVAC	 Aprobó:  RECTORADO
--	---

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier documento electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trice serán considerados como COPIA NO CONTRIBUIDA.

## Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:

**Escuela Profesional de Administración**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**Liz Carolina Balboa Escobar**

TÍTULO DE LA TESIS:

**La gestión integral de riesgos y la productividad de los colaboradores en la empresa Inca S.A.C., Lurigancho Chosica 2019**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

**Licenciada en Administración**

SUSTENTADO EN FECHA: 01 de julio del 2019

NOTA O MENCIÓN: 15



Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco

DNI 06614765